Legislație

CM

Codul muncii
și 10 legi uzuale

- Protecția persoanelor încadrate în muncă
- Informarea și consultarea angajaților
- Protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii
- Formarea profesională a adulților
- Contractul colectiv de muncă pe anii 2007-2010
- Sindicate
- Patronate
- Soluționarea conflictelor de muncă
- Sănătatea și securitatea în muncă

NOU!

Cuprinde modificările aduse Codului muncii prin Legea nr. 49/2010 privind unele măsuri în domeniul muncii și asigurărilor sociale

Actualizat 5 mai 2010

Editura Hamangiu

Scanned with OKEN Scanner

Vechi!

Codul muncii
şi 10 legi uzuale

Ediţia a 13-a, actualizată la
5 mai 2010

Editura Hamangiu
2010

Scanned with OKEN Scanner

Copyright © 2010
Editura Hamangiu SRL

Editură acreditată **CNCSIS** - Consiliul Național
al Cercetării Științifice din Învățământul Superior

Toate drepturile rezervate **Editurii Hamangiu**
Nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată
fără acordul scris al **Editurii Hamangiu**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
ROMÂNIA
[Legislație]
Codul muncii și 10 legi uzuale. - Ed. a 13-a. - București :
Editura Hamangiu, 2010
Index
ISBN 978-606-522-282-3

331.106.24(498)(094.4)
349.2(498)(094.4)

Editura Hamangiu:
București, Str. Col. Popeea
nr. 36, sector 5 - O.P. 5, C.P. 91

Tel./Fax:
021.336.0443
031.805.8020
031.805.8021

Vânzări:
021.336.01.25; 0788.854.348;
0788.724.564; 0724.364.369

E-mail:
redactie@hamangiu.ro
distributie@hamangiu.ro

...fia S.C. PRINT MULTICOLOR S.R.L.

Scanned with OKEN Scanner

Cuprins

Codul muncii 1
Index *116*

1. Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă 124
2. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților 131
3. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora 137
4. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților 142
5. Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă 161
6. Contractul colectiv pe muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 173
7. Legea nr. 54/2003 a sindicatelor 226
8. Legea nr. 356/2001 a patronatelor 241
9. Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă 247
10. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă 267

Scanned with OKEN Scanner

Notă:

1. Denumirile marginale ale articolelor din Codul muncii nu există în versiunea oficială a textului publicat în Monitorul Oficial, ele fiind introduse de către colegiul de redacţie pentru a se facilita astfel căutarea în cod.

2. Pe tot parcursul lucrării, sumele în monedă veche, prevăzute în actele normative emise anterior datei de 1 iulie 2005, au fost convertite în monedă nouă, conform art. 5 alin. (5) din Legea nr. 348/2004 privind denominarea monedei naţionale (M. Of. nr. 664 din 31 iulie 2004).

Scanned with OKEN Scanner

Codul muncii

- adoptat prin **Legea nr. 53/2003**, publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003);

modificat şi completat ulterior prin:

- **Legea nr. 480/2003** pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 814 din 18 noiembrie 2003);
- **Legea nr. 541/2003** pentru modificarea unor dispoziţii ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 913 din 19 decembrie 2003)
- **O.U.G. nr. 65/2005** privind modificarea unor dispoziţii ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 576 din 5 iulie 2005), aprobată cu modificări şi completări prin **Legea nr. 371/2005** (M. Of. nr. 1147 din 19 decembrie 2005);
- **Legea nr. 241/2005** pentru prevenirea şi combaterea evaziunii fiscale (M. Of. nr. 672 din 27 iulie 2005);
- **O.U.G. nr. 55/2006** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 788 din 18 septembrie 2006);
- **Legea nr. 94/2007** privind aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 264 din 19 aprilie 2007);
- **Legea nr. 237/2007** privind modificarea alineatului (1) al articolului 269 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 497 din 25 iulie 2007);
- **Legea nr. 202/2008** pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 728 din 28 octombrie 2008);
- **O.U.G. nr. 148/2008** pentru modificarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 765 din 13 noiembrie 2008), aprobată, fără modificări, prin Legea nr. 167/2009 (M. Of. nr. 321 din 14 mai 2009);
- **Legea nr. 331/2009** privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 779 din 13 noiembrie 2009);
- **Lege nr. 49/2010** privind unele măsuri în domeniul muncii şi asigurărilor sociale (M. Of. nr. 195 din 29 martie 2010).

Scanned with OKEN Scanner

Cuprins **Art.**

Titlul I. Dispoziţii generale 1-9
Capitolul I. Domeniul de aplicare 1-2
Capitolul II. Principii fundamentale 3-9

Titlul II. Contractul individual de muncă 10-107
Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă 10-36
Capitolul II. Executarea contractului individual de muncă 37-40
Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă 41-48
Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă 49-54
Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă 55-79
Secţiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă 56-57
Secţiunea a 2-a. Concedierea 58-60
Secţiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului 61-64
Secţiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului 65-67
Secţiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaţilor şi procedura concedierilor colective 68-72
Secţiunea a 6-a. Dreptul la preaviz 73-75
Secţiunea a 7-a. Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale 76-78
Secţiunea a 8-a. Demisia 79
Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată 80-86
Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară 87-100
Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp parţial 101-104
Capitolul IX. Munca la domiciliu 105-107

Titlul III. Timpul de muncă şi timpul de odihnă 108-153
Capitolul I. Timpul de muncă 108-129
Secţiunea 1. Durata timpului de muncă 108-116
Secţiunea a 2-a. Munca suplimentară 117-121

Scanned with OKEN Scanner

Secțiunea a 3-a. Munca de noapte 122-125
Secțiunea a 4-a. Norma de muncă 126-129
Capitolul II. Repausuri periodice ..... 129[1]-138
Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic ..... 130-131[1]
Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal 132-133
Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale 134-138
Capitolul III. Concediile 139-153
Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților 139-148
Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională 149-153

Titlul IV. Salarizarea 154-170
Capitolul I. Dispoziții generale 154-158
Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată 159-160
Capitolul III. Plata salariului 161-166
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale 167-168
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia 169-170

Titlul V. Sănătatea și securitatea în muncă 171-187
Capitolul I. Reguli generale 171-178
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă 179-181
Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale 182-187

Titlul VI. Formarea profesională 188-213
Capitolul I. Dispoziții generale 188-197
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator 198-204
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă 205-213

Titlul VII. Dialogul social 214-235
Capitolul I. Dispoziții generale 214-216
Capitolul II. Sindicatele 217-223

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul III. Reprezentanții salariaților 224-229
Capitolul IV. Patronatul 230-235

Titlul VIII. Contractele colective de muncă 236-247

Titlul IX. Conflictele de muncă 248-253
Capitolul I. Dispoziții generale 248-249
Capitolul II. Greva 250-253

Titlul X. Inspecția Muncii 254-256

Titlul XI. Răspunderea juridică 257-280
Capitolul I. Regulamentul intern 257-262
Capitolul II. Răspunderea disciplinară 263-268
Capitolul III. Răspunderea patrimonială 269-275
Capitolul IV. Răspunderea contravențională 276
Capitolul V. Răspunderea penală ..... 277-280[1]

Titlul XII. Jurisdicția muncii 281-291
Capitolul I. Dispoziții generale 281-283
Capitolul II. Competența materială și teritorială 284
Capitolul III. Reguli speciale de procedură 285-291

Titlul XIII. Dispoziții tranzitorii și finale 292-298

Scanned with OKEN Scanner

Titlul I. Dispoziţii generale

Capitolul I. Domeniul de aplicare

Art. 1. (Obiectul reglementării) (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii.

(2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conţin dispoziţii specifice derogatorii.

Art. 2. (Subiectele reglementării) Dispoziţiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) [1] cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepţia cazului în care legislaţia statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

c) cetăţenilor străini sau apatrizi încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat şi se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condiţiile legii;

Notă: 1. A se vedea, cu referire la lit. c) şi d) ale art. 2, şi dispoziţiile O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată cu modificările ulterioare, precum şi art. 16 alin. (3) din Constituţie (M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008).

2. A se vedea, cu referire la lit. b) a art. 2 şi dispoziţiile Legii nr. 156/2000 privind protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate (republicată în M. Of. nr. 291 din 5 mai 2009).

---

[1] Lit. b) de la art. 2 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice şi juridice;

g) organizaţiilor sindicale şi patronale.

Capitolul II. Principii fundamentale

Art. 3. (Libertatea muncii) (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţie. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

Notă: A se vedea în acest sens şi art. 41 alin. (1) din Constituţia României, Declaraţia universală a drepturilor omului art. 23 pct.1 şi Pactul Internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale art. 6 pct.1.

Art. 4. (Interzicerea muncii forţate) (1) Munca forţată este interzisă.

(2) Termenul *muncă forţată* desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare ori pentru care persoana nu şi-a exprimat consimţământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forţată munca sau activitatea impusă de autorităţile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;

d) în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia.

Scanned with OKEN Scanner

Notă: 1. A se vedea şi art. 42 din Constituţia României;

2. Serviciul militar obligatoriu a fost suspendat, începând cu 1 ianuarie 2007, prin intrarea în vigoare a Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu şi trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat.

3. Cu privire la alin. (3) a se vedea şi dispoziţiile H.G. nr. 1204/2007 privind asigurarea forţei de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare şi pe timpul stării de război (M. Of. nr. 699 din 12 decembrie 2006).

Art. 5. (Principiul nediscriminării) (1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele şi faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Notă: 1. A se vedea şi dispoziţiile referitoare la egalitatea în activitatea economică şi în materie de angajare şi profesie cuprinse în art. 5-9 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 99 din 8 februarie 2007). Potrivit art. 3 lit. a) O.G. nr. 137/2000: *„Dispoziţiile prezentei ordonanţe se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum şi instituţiilor publice cu atribuţii în ceea ce priveşte: (...) a) condiţiile de încadrare în muncă, criteriile şi condiţiile de recrutare, selectare şi promovare, accesul la toate formele şi nivelurile de orientare, formare şi perfecţionare profesională;"*

Scanned with OKEN Scanner

2. A se vedea şi art. 41 alin. (4) coroborat cu art. 16 alin. (1) din Constituţia României.

3. De asemenea, a se vedea şi art. 2 alin. (3)-(4) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, *infra*, *Anexă*.

Art. 6. (Protecţia salariaţilor) (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.

(2) [1] Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale.

Notă: 1. A se vedea şi dispoziţiile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 677/2001 pentru protecţia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulaţie a acestor date, care prevăd o excepţie a aplicării interzicerii prelucrării anumitor date cu caracter personal în anumite situaţii din domeniul dreptului muncii.

2. A se vedea *infra* şi art. 58-78 C. muncii, care reglementează concedierea.

(3) [2] Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare.

Notă: A se vedea dispoziţiile art. 7-14 (*Capitolul II. Egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul muncii*) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, republicată în M. Of. nr. 150 din 1 martie 2007, precum şi art. 141 din Tratatul Consiliului Comunităţilor Europene (CEE) care consacră principiul plăţii egale pentru muncă egală (Jurnal Oficial C 321 E din 29 decembrie 2006, p. 110).

Art. 7. (Libertatea de asociere) Salariaţii şi angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor şi promovarea intereselor lor profesionale, economice şi sociale.

---

[1] Alin. (2) al art. 6 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Alin. (3) al art. 6 a fost introdus prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

Notă: A se vedea în acest sens şi dispoziţiile Legii sindicatelor nr. 54/2003 (M. Of. nr. 73 din 5 februarie 2003) şi Legii patronatelor nr. 356/2001 (M. Of. nr. 380 din 12 iulie 2001).

Art. 8. (Principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe) (1) Relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe.

(2) Pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi se vor consulta reciproc, în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă.

Art. 9. (Libertatea muncii în străinătate) Cetăţenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum şi în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internaţional al muncii şi a tratatelor bilaterale la care România este parte.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul II. Contractul individual de muncă

Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. (Definiţie) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat,* se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite *salariu.*

Art. 11. (Clauze interzise) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Art. 12. (Durata contractului) (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

Art. 13. (Capacitatea juridică a salariatului) (1) Persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicţie judecătorească este interzisă.

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Art. 14. (Capacitatea juridică a angajatorului) (1) În sensul prezentului cod, prin *angajator* se înţelege persoana fizică sau juridică ce

Scanned with OKEN Scanner

poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă.

(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalităţii juridice.

(3) [1] Persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu.

Art. 15. (Interzicerea muncii ilicite sau imorale) Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

Art. 16. (Forma scrisă a contractului) (1) [2] Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfăşoare o activitate independentă, precum şi asociaţia familială au obligaţia de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.

(2) În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

Art. 17. (Informarea cu privire la clauzele esenţiale din contract) (1) [3] Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

---

[1] Alin. (3) al art. 14 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Alin. (1) al art. 16 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din O.U.G. nr. 65/2005.

[3] Alin. (1) al art. 17 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

(1¹) [1] Obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adiţional, după caz.

(2) [2] Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puţin următoarele elemente:

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) [3] funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;

e) riscurile specifice postului;

f) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

i) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

m) [4] durata perioadei de probă.

Notă: A se vedea şi Directiva 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 referitoare la obligaţia angajatorului de a informa salariaţii cu privire la condiţiile aplicabile contractului sau relaţiei de muncă (Jurnal Oficial L 288 din 18 octombrie 1991, p. 32-35).

---

[1] Alin. (1¹) al art. 17 a fost introdus prin art. I pct. 5 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 371/2005.

[2] Partea introductivă de la alin. (2) al art. 17 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 6 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 371/2005.

[3] Lit. d) de la alin. (2) al art. 17 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 7 din O.U.G. nr. 65/2005.

[4] Lit. m) de la alin. (2) al art. 17 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 7 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoştinţării în scris a salariatului, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4[1]) [1)] La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de terţi, conform propriei opţiuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).

(5) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

Notă: 1. A se vedea şi dispoziţiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor (M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006), precum şi H.G. nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii europene (M. Of. nr. 161 din 7 martie 2007) şi H.G. nr. 188/2007 privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii cooperative europene.

2. A se vedea şi Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, astfel cum a fost modificat ulterior prin Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 76/2003.

Art. 18. (Informarea în cazul salariatului care îşi va desfăşura munca în străinătate) (1) [2)] În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informaţiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum şi informaţii referitoare la:

[1)] Alin. (4[1]) al art. 17 a fost introdus prin art. I pct. 8 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 371/2005.

[2)] Partea introductivă de la alin. (1) al art. 18 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 4 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plată;

c) prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate;

d) condiţiile de climă;

e) reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală;

g) [1] condiţiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(1[1]) [2] Informaţiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

(2) Dispoziţiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condiţiile specifice de muncă în străinătate.

Notă: A se vedea Legea nr. 156/2000 privind protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 291 din 5 mai 2009), precum şi Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000, aprobate prin H.G. nr. 384/2001, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 19. [3] **(Sancţiunea neîndeplinirii obligaţiei de informare)** În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare prevăzută la art. 17 şi 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

Notă: A se vedea şi dispoziţiile Legii nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă (M. Of. nr. 582 din 29 noiembrie 1999) cu modificările ulterioare.

---

[1] Lit. g) de la alin. (1) al art. 18 a fost introdusă prin art. I pct. 5 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Alin. (1[1]) al art. 18 a fost introdus prin art. I pct. 10 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 7 din Legea nr. 371/2005.

[3] Art. 19 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 11 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 8 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 20. (Clauzele specifice) (1) [1] În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

Art. 21. [2] **(Clauza de neconcurență)** (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

---

[1] Alin. (1) al art. 20 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 6 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Art. 21 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 12 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 9 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

(4) Indemnizaţia de neconcurenţă reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Art. 22. [1] **(Perioada în care clauza de neconcurenţă îşi produce efectele)** (1) Clauza de neconcurenţă îşi poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 56 lit. d), f), g), h) şi j), ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 23. (Limitări ale clauzei de neconcurenţă) (1) Clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă instanţa competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurenţă.

Art. 24. (Consecinţele nerespectării clauzei de neconcurenţă) În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la daune-interese crespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Notă: A se vedea şi dispoziţiile art. 62 din Legea concurenţei nr. 21/1996 (republicată în M. Of. nr. 742 din 16 august 2005).

Art. 25. (Clauza de mobilitate) Prin clauza de mobilitate părţile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestaţii suplimentare în bani sau în natură.

Art. 26. (Clauza de confidenţialitate) (1) Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în

[1] Art. 22 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 13 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Recurs în interesul legii. Prin decizia nr. LXXVIII (78)/2007 (M. Of. nr. 553 din 22 iulie 2008) Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, cu privire la interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 6 din Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, modificată prin Legea nr. 246/2006, raportate la dispozițiile art. 60 alin. (1) și (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 și 117 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, privind admisibilitatea acordării consilierilor juridici, cu statut de funcționari publici, a prestațiilor suplimentare în bani, reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate și a statuat că:
„Dispozițiile art. 6 din Legea nr. 514/2003, modificată prin Legea nr. 246/2006, raportate la dispozițiile art. 60 alin. (1) și (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 (fost art. 29) și art. 117 (fost art. 93) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, se interpretează în sensul că *nu se pot negocia de consilierii juridici cu statut de funcționari publici prestațiile suplimentare în bani, reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate, în condițiile prevăzute de art. 25 și 26 din Codul muncii.* Această categorie poate beneficia de sporuri salariale în condițiile stabilite prin acte normative de salarizare a funcționarilor publici și de legislația specifică autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea".

Art. 27. (Obligativitatea certificatului medical la angajare. Interzicerea testelor de graviditate) (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) În situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

Scanned with OKEN Scanner

(4) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(5) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

Notă: A se vedea și dispozițiile art. 10 alin. (3) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (republicată în M. Of. nr. 150 din 1 martie 2007), care, împreună cu dispozițiile art. 27 alin. (5) C. muncii, transpun prevederile cuprinse în art. 9 pct. 2 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) nr. 183/2000 asupra protecției maternității, revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 452/2002 (M. Of. nr. 535 din 8 iulie 2002).

(6) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

Notă: În acest sens, a se vedea și art. 9 alin. (4) din O.U.G. nr. 10/2004 privind statutul personalului vamal (M. Of. nr. 256 din 23 martie 2004), art. 70 din O.G. nr. 29/1997 privind Codul aerian (republicată în M. Of. nr. 45 din 26 ianuarie 2001), art. 20 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune (M. Of. nr. 407 din 10 mai 2006).

Art. 28. (Obligativitatea certificatului medical în situații speciale) Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

b) [1] în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

---

[1] Lit. b) de la art. 28 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 14 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății și Familiei;

f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății și Familiei;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Art. 29. (Verificarea aptitudinilor profesionale și personale la angajare) (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar – și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 30. (Angajarea la instituții și autorități publice și la alte unități bugetare) (1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

Scanned with OKEN Scanner

(4) Condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/ examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Notă: A se vedea Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (M. Of. nr. 762 din 9 noiembrie 2009). Pentru funcţionarii publici, a se vedea H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea şi dezvoltarea carierei funcţionarilor publici (M. Of. nr. 530 din 14 iulie 2008), astfel cum a fost modificată şi completată prin H.G. nr. 1173/2008 (M. Of. nr. 677 din 2 octombrie 2008).

Art. 31. (Perioada de probă) (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) În cazul muncitorilor necalificaţi, perioada de probă are caracter excepţional şi nu poate depăşi 5 zile lucrătoare.

(4) [1] Absolvenţii instituţiilor de învăţământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.

(4[1]) [2] Pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la iniţiativa oricăreia dintre părţi.

(5) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

---

[1] Alin. (4) al art. 31 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 15 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Alin. (4[1]) al art. 31 a fost introdus prin art. I pct. 16 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 10 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 32. (Unicitatea perioadei de probă) (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 33. (Limitarea angajărilor în perioadă de probă) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă.

Art. 34. (Registrul general de evidenţă a salariaţilor) (1) Fiecare angajator are obligaţia de a înfiinţa un registru general de evidenţă a salariaţilor.

(2) Registrul general de evidenţă a salariaţilor se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(3) [1)] Registrul general de evidenţă a salariaţilor se completează în ordinea angajării şi cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaţilor, data angajării, funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă şi data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidenţă a salariaţilor este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziţie inspectorului de muncă sau oricărei alte autorităţi care îl solicită, în condiţiile legii.

[1)] Alin. (3) al art. 34 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 17 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

(5) La solicitarea salariatului angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate.

(6) În cazul încetării activităţii angajatorului, registrul general de evidenţă a salariaţilor se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidenţă a salariaţilor, înregistrările care se efectuează, precum şi orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Notă: A se vedea H.G. nr. 161/2006 privind întocmirea şi completarea registrului general de evidenţă a salariaţilor (M. Of. nr. 172 din 22 februarie 2006), astfel cum a fost modificată prin H.G. nr. 1094/2006 (M. Of. nr. 746 din 31 august 2006) şi prin H.G. nr. 37/2010 (M. Of. nr. 45 din 20 ianuarie 2010).

Art. 35. (Cumulul de funcţii) (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcţii, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul unor funcţii.

(3) Salariaţii care cumulează mai multe funcţii sunt obligaţi să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcţia pe care o consideră de bază.

Notă: A se vedea în acest sens şi art. 45 din Legea nr. 360/2002 privind statutul poliţistului (M. Of nr. 440 din 24 iunie 2002),cu modificările ulterioare; art. 5 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor şi procurorilor (republicată, în M. Of. nr. 826 din 13 septembrie 2005) cu modificările ulterioare.

Art. 36. (Angajarea cetăţenilor străini şi apatrizilor) Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă[1)] eliberat potrivit legii.

[1)] Potrivit art. 30 din O.U.G. nr. 56/2007, „în cuprinsul actelor normative în vigoare, referirile la sintagma «permis de muncă» se consideră a fi făcute la sintagma «autorizaţie de muncă»."

Scanned with OKEN Scanner

Notă: A se vedea şi O.U.G. nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României (care a abrogat Legea nr. 203/1999 privind permisele de muncă, republicată, precum şi H.G. nr. 1873/2005 prin care s-au aprobat Normele metodologice de aplicare a prevederilor acestei legi) şi H.G. 1122/2007 pentru aprobarea Strategiei naţionale privind imigraţia pentru perioadele 2007-2010 (M. Of. nr. 674 din 3 octombrie 2007).

Capitolul II. Executarea contractului individual de muncă

Art. 37. (Principiul negocierii) Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă.

Notă: A se vedea şi Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 64/2003 de aprobare a modelului-cadru al contractului individual de muncă, modificat prin Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 76/2003.

Art. 38. (Interdicţia renunţării la drepturile recunoscute salariaţilor prin lege) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 39. (Salariatul: drepturi şi obligaţii) (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la formarea profesională;
h) dreptul la informare şi consultare;

Scanned with OKEN Scanner

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecţie în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;

l) dreptul de a participa la acţiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

Art. 40. (Angajatorul: drepturi şi obligaţii) (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) [1] să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii şi/sau în condiţiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel naţional, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unităţi;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

---

[1] Lit. b) de la alin. (1) al art. 40 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 18 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 11 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Angajatorului în revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) [1] să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

Notă: A se vedea, în completarea lit. d), şi dispoziţiile art. 21 lit. a) din Carta Socială Europeană, revizuită în 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999), care prevăd ca lucrătorii sau reprezentanţii lor *„să fie informaţi periodic sau la momentul oportun de o manieră clară, despre situaţia economică şi financiară a întreprinderii în care sunt încadraţi, fiind înţeles că divulgarea anumitor informaţii care pot prejudicia întreprinderea va putea fi refuzată sau că se va putea solicita ca acestea să fie confidenţiale"*.

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

---

[1] Lit. d) de la alin. (2) al art. 40 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 19 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 12 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Notă: A se vedea şi dispoziţiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a salariaţilor, *infra*, nr. 2.

Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 41. (Condiţiile modificării) (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condiţiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Art. 42. (Modificarea unilaterală a locului de muncă) (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detaşarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 43. (Delegarea) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziţia angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art. 44. (Durata şi indemnizarea delegării) (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile şi se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de delegare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 45. (Detaşarea) Detaşarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepţional, prin detaşare se poate modifica şi felul muncii, dar numai cu consimţământul scris al salariatului.

Notă: A se vedea şi Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale, act normativ care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2007, data aderării României la Uniunea Europeană.

Art. 46. (Durata şi indemnizarea detaşării) (1) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 47. (Drepturile salariatului detaşat) (1) Drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea.

(2) Pe durata detaşării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat.

(3) Angajatorul care detaşează are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detaşarea să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detaşarea.

(5) În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu îşi îndeplineşte obligaţiile potrivit prevederilor alin. (1) şi (2), salariatul detaşat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 48. (Modificarea locului şi felului muncii în situaţii excepţionale) Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.

Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 49 (Modalităţile şi efectele suspendării) (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) [1] Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art. 50. (Suspendarea de drept) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) efectuarea serviciului militar obligatoriu; [2]

e) [3] exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

f) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

---

[1] Alin. (3) al art. 49 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 20 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] A se vedea, referitor la serviciul militar, *supra*, Nota de sub art. 4.

[3] Lit. e) de la art. 50 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. unic din Legea nr. 480/2003.

Scanned with OKEN Scanner

g) forță majoră;

h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 51. (Suspendarea din inițiativa salariatului) (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) [1] *abrogată.*

(2) [2] Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Art. 52. (Suspendarea din inițiativa angajatorului) (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) ca sancțiune disciplinară;

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

---

[1] Lit. g) de la alin. (1) al art. 51 a fost abrogată prin art. I pct. 21 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Alin. (2) al art. 51 a fost introdus prin art. I pct. 22 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

e) pe durata detaşării.

(2) [1] În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art. 53. (Indemnizarea salariaţilor în cazul întreruperii temporare a activităţii angajatorului) (1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Notă. Potrivit art. 1-3 din O.U.G. nr. 4/2010 privind reglementarea unor măsuri de protecţie socială pentru anul 2010 (M. Of. nr. 93 din 10 februarie 2010): *„Art. 1. (1) Începând cu luna februarie 2010, dar nu mai târziu de data de 31 decembrie 2010, pe perioada suspendării contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, în cazul întreruperii temporare a activităţii potrivit art. 52 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii ale căror contracte sunt astfel suspendate şi care beneficiază de indemnizaţia de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, prevăzută la art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi angajatorii, pentru salariaţii respectivi, sunt scutiţi de plata contribuţiilor de asigurări sociale datorate potrivit legii, dar nu pentru mai mult de 90 de zile. Indemnizaţiile reprezintă drepturi aferente perioadei februarie - decembrie 2010, inclusiv.*

(2) Indemnizaţiile de care beneficiază salariaţii, de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, plătite din fondul de salarii, pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, prevăzută la art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, cu modificările şi completările ulterioare, nu sunt incluse în veniturile salariale şi nu sunt impozabile, în înţelesul impozitului pe venit prevăzut de Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare,

[1] Alin. (2) al art. 52 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 23 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 13 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

pentru o perioadă de cel mult 90 de zile, începând cu luna februarie 2010, dar nu mai târziu de data de 31 decembrie 2010.
Indemnizaţiile reprezintă drepturi aferente perioadei februarie - decembrie 2010, inclusiv.
(3) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariaţii ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate şi angajatorii acestor salariaţi sunt scutiţi de plata contribuţiilor de asigurări sociale datorate potrivit legii, constituie stagiu de cotizare fără plata contribuţiei.
(4) Măsurile prevăzute la alin. (1)-(3) se aplică în cazul în care contractul individual de muncă se suspendă în situaţiile de întrerupere temporară, totală sau parţială, inclusiv de reducere temporară, a activităţii angajatorului, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.
(5) În înţelesul prezentei ordonanţe de urgenţă, prin noţiunea de contribuţii de asigurări sociale se înţelege contribuţia de asigurări sociale, contribuţia de asigurări pentru şomaj, contribuţia de asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale, contribuţia la fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale, contribuţia pentru asigurări sociale de sănătate, inclusiv contribuţia pentru concedii şi indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate, datorate, potrivit prevederilor legale, atât de salariaţii care beneficiază de indemnizaţia de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, prevăzută la art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, cu modificările şi completările ulterioare, cât şi de angajatorii acestora, pentru respectivii salariaţi.
(6) Pentru stabilirea şi calculul indemnizaţiei de şomaj prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi pentru stabilirea şi calculul drepturilor prevăzute de Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările şi completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1). În situaţia în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (3) este corespunzător unei fracţiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracţiunii de lună.
(7) Prin derogare de la dispoziţiile art. 34 alin. (1^1) lit. a) şi ale art. 35 alin. (1) din Legea nr. 76/2002, cu modificările şi completările ulterioare, perioada prevăzută la alin. (3), în care salariaţii realizează stagiu de cotizare fără plata contribuţiei, se ia în calcul la stabilirea perioadei de 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru acordarea indemnizaţiei de şomaj, prevăzută la art. 34 alin. (1) lit. a) din Legea

Scanned with OKEN Scanner

nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, precum și la realizarea stagiului minim de cotizare în sistemul asigurărilor pentru șomaj.

(8) Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1). În situația în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (3) este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de lună.

***Art. 2.** Angajatorii au obligația să depună, la inspectoratul teritorial de muncă în raza căruia își au sediul, o declarație pe propria răspundere din care să reiasă că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 52 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare, la momentul constatării de către aceștia a situațiilor respective.*

***Art. 3.** Conform competențelor legale, Inspecția Muncii și Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin instituțiile lor teritoriale subordonate, vor controla periodic angajatorii care beneficiază de măsurile de protecție socială prevăzute în prezenta ordonanță de urgență".*

Art. 54. (Suspendarea prin acordul părților) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă

Art. 55. (Modalități de încetare) Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Scanned with OKEN Scanner

Secţiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 56. (Cazuri) (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) [1] la data decesului salariatului;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului;

c) [2] *abrogată*;

d) [3] la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;

e) ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

g) [4] ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

h) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

(2) [5] Pentru situaţiile prevăzute la alin. (1) lit. d)- k), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen

---

[1] Lit. a) şi b) ale art. 56 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 7 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Lit. c) a art. 56 a fost abrogată prin art. I pct. 8 din O.U.G. nr. 55/2006.

[3] Lit. d) şi partea introductivă a art. 56 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. IV pct. 1 din **Legea nr. 49/2010.**

[4] Lit. g) de la art. 56 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 24 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 14 din Legea nr. 371/2005.

[5] Alin. (2) al art. 56 a fost introdus prin art. IV pct. 2 din **Legea nr. 49/2010.**

Scanned with OKEN Scanner

de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, şi se comunică persoanelor aflate în situaţiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 57. (Nulitatea contractului) (1) Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.

(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

Secţiunea a 2-a. Concedierea

Art. 58. (Definirea şi modalităţile concedierii) (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 59. (Interdicţii cu caracter permanent) Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine

Scanned with OKEN Scanner

socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Art. 60. (Interdicţii cu caracter temporar) (1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

Notă: A se vedea în completarea prevederilor acestui articol şi dispoziţiile art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004, potrivit cărora *este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea lor, precum şi în cazul salariatelor care se află în concediu de risc maternal. Pentru salariatele care se află în concediu de risc maternal interdicţia se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.*

Scanned with OKEN Scanner

Secţiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului

Art. 61. (Cazurile) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b) [1] în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

e) [2] *Abrogat.*

Art. 62. (Decizia de concediere) (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligaţia de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(1[1]) [3] În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispoziţiilor art. 263-268.

(2) Decizia se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.

Art. 63. (Cercetarea prealabilă) (1) Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină

---

[1] Lit. b) de la art. 61 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 25 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Lit. e) a art. 61 a fost abrogată prin art. IV pct. 3 din **Legea nr. 49/2010.**

[3] Alin. (1[1]) al art. 62 a fost introdus prin art. I pct. 27 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) [1] Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel naţional, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unităţi, precum şi prin regulamentul intern.

Notă: A se vedea şi dispoziţiile tranzitorii cuprinse în art. II din O.U.G. nr. 65/2005, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 371/2005, reproduse *infra*, în Nota de la art. 297, precum şi art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pentru anii 2007-2010.

Art. 64. (Obligaţia oferirii unui loc de muncă vacant corespunzător) (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) şi d), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) [2] În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

---

[1] Alin. (2) al art. 63 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 28 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 16 din Legea nr. 371/2005.

[2] Alin. (2)-(4) ale art. 64 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 29 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 17 din Legea nr. 317/2005.

Scanned with OKEN Scanner

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensaţie, în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

Secţiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

Art. 65. [1] **(Cazuri)** (1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă.

Art. 66. (Forme) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 67. (Drepturile salariaţilor concediaţi) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Secţiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaţilor şi procedura concedierilor colective [2]

Notă: A se vedea şi art. 2-4 din Directiva 98/59 din 20 iulie 1998 a Consiliului Europei (CE) privind armonizarea legislaţiilor statelor membre relativ la concedierile colective (Jurnal Oficial L 225 din 12 august 1998, p. 16-21).

Art. 68. [3] **(Noţiune)** (1) Prin *concediere colectivă* se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de:

---

[1] Art. 65 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 9 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Titlul Secţiunii a 5-a este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 10 din O.U.G. nr. 55/2006.

[3] Art. 68 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 11 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art. 69. [1] **(Consultarea sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților. Notificarea)** (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

---

[1] Art. 69 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 12 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

(3) Obligaţiile prevăzute la alin. (1) şi (2) se menţin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului.

(4) În situaţia în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligaţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informaţiile necesare.

Art. 70. [1] **(Comunicarea notificării)** Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.

Art. 71. [2] **(Propunerea de măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi)** (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligaţia de a răspunde în scris şi motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. 71[1]. [3] **(Notificarea măsurii de concediere colectivă către ITM şi ATOFM)** (1) În situaţia în care, ulterior consultărilor cu sindicatul

---

[1] Art. 70 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 13 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Art. 71 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 14 din O.U.G. nr. 55/2006.

[3] Art. 71[1] a fost introdus prin art. I pct. 15 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

sau reprezentanţii salariaţilor, potrivit prevederilor art. 69 şi 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligaţia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, prevăzute la art. 69 alin. (1) şi art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaţilor, numărul salariaţilor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, la aceeaşi dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligaţia de a informa în timp util angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin. (1), precum şi despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art. 71². [1] (Amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere) (1) În perioada prevăzută la art. 71¹ alin. (1), agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă trebuie să caute soluţii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate şi să le comunice în timp util angajatorului şi sindicatului ori, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă,

[1] Art. 71² a fost introdus prin art. I pct. 15 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 71[1] alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 71[1] alin. (1).

Art. 72. [1] **(Noi angajări după concedierea colectivă. Dreptul salariaților concediați la reangajare)** (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) În situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz

Art. 73. (Durata preavizului) (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.

[1] Art. 72 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 37 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 21 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

(3) [1] În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).

Art. 74. (Conținutul deciziei de concediere) (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) [2] criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

(2) [3] *Abrogat*.

Art. 75. (Comunicarea deciziei de concediere) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Art. 76. (Nulitatea absolută a concedierii) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Art. 77. (Motivele ce pot fi invocate de angajator în fața instanței) În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 78. (Anularea concedierii și repunerea părților în situația anterioară) (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga

---

[1] Alin. (3) al art. 73 a fost introdus prin art. I pct. 38 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Lit. c) de la alin. (1) al art. 74 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 94/2007.

[3] Alin. (2) al art. 74 a fost abrogat prin art. I pct. 40 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

Secţiunea a 8-a. Demisia

Art. 79. (Noţiune, procedură şi efecte) (1) Prin *demisie* se înţelege actul unilateral de voinţă a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele.

(6) În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale ori parţiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 80. (Forma şi condiţiile de încheiere) (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile şi în condiţiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 şi de cel mult două ori consecutiv.

(4) [1] Între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, sunt considerate contracte succesive.

Art. 81. (Cazuri) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea temporară a activităţii angajatorului;

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;

d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

d^1) [2] angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;

---

[1] Alin. (4) şi (5) ale art. 80 au fost introduse prin art. I pct. 41 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat prin art. unic pct. 22 din Legea nr. 371/2005.

[2] Lit. d^1)-d^3) de la art. 81 au fost introduse prin art. I pct. 42 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 23 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

d³) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

e) [1] în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.

Art. 82. (Durata) (1) [2] Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art. 83. (Perioada de probă) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 84. (Angajarea cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată) (1) [3] La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea

---

[1] Lit. e) de la art. 81 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 43 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Alin. (1) al art. 82 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 44 din O.U.G. nr. 65/2005.

[3] Alin. (1) al art. 84 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 45 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 24 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

(2) Dispoziţiile alin. (1) nu sunt aplicabile:

a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;

b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepţional;

c) [1] în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;

c[1]) [2] în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional şi/sau la nivel de ramură, pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe;

d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din iniţiativa salariatului sau din iniţiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.

Art. 85. (Informarea şi accesul la locurile de muncă vacante) (1) Angajatorii sunt obligaţi să informeze salariaţii angajaţi cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

(2) [3] O copie a anunţului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

---

[1] Lit. c) de la alin. (2) al art. 84 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 16 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Lit. c[1]) de la alin. (2) al art. 84 a fost introdusă prin art. I pct. 17 din O.U.G. nr. 55/2006.

[3] Alin. (2) al art. 85 a fost introdus prin art. I pct. 18 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 86. [1] **(Egalitatea de tratament)** (1) Referitor la condiţiile de angajare şi de muncă, salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), *salariatul permanent comparabil* reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispoziţiile legislaţiei în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel naţional.

Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară

Art. 87. (Definiţii) (1) Munca prin agent de muncă temporară, denumită în continuare *muncă temporară,* este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziţia agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.

(2) *Salariatul temporar* este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziţie unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar.

(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială, autorizată de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, care pune provizoriu la dispoziţie utilizatorului personal calificat şi/sau necalificat pe care îl angajează şi îl salarizează în acest scop. Condiţiile de înfiinţare şi funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) *Utilizatorul* este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziţie un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar.

---

[1] Art. 86 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 19 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

Notă: A se vedea H.G. nr. 938/2004 privind condiţiile de înfiinţare şi funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară, cu modificările ulterioare.

Art. 88. (Misiunea de muncă temporară) Un utilizator poate apela la agenţi de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, denumită *misiune de muncă temporară*, şi numai în următoarele cazuri:

a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;

b) pentru prestarea unor activităţi cu caracter sezonier;

c) pentru prestarea unor activităţi specializate ori ocazionale.

Art. 89. (Durata misiunii de muncă temporară) (1) Misiunea de muncă temporară se stabileşte pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata iniţială a misiunii, nu poate conduce la depăşirea unei perioade de 18 luni.

(3) Condiţiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adiţional la acest contract.

Art. 90. (Contractul de punere la dispoziţie) (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziţie utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziţie încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziţie trebuie să cuprindă:

a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;

b) termenul misiunii şi, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;

c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii şi programul de lucru;

d) condiţiile concrete de muncă;

e) echipamentele individuale de protecţie şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

f) orice alte servicii şi facilităţi în favoarea salariatului temporar;

Scanned with OKEN Scanner

g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum şi remuneraţia la care are dreptul salariatul.

(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

Art. 91. (Egalitatea de tratament) (1) Salariaţii temporari au acces la toate serviciile şi facilităţile acordate de utilizator, în aceleaşi condiţii ca şi ceilalţi salariaţi ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecţie şi de muncă, cu excepţia situaţiei în care prin contractul de punere la dispoziţie dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

Art. 92. (Interdicţia recurgerii la serviciile salariatului temporar) Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmăreşte să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Art. 93. (Contractul de muncă temporară) (1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară şi salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.

(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 şi la art. 18 alin. (1), condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea, durata misiunii, identitatea şi sediul utilizatorului, precum şi modalităţile de remunerare a salariatului temporar.

Art. 94. (Contractul de muncă temporară încheiat pentru mai multe misiuni) (1) Contractul de muncă temporară se poate încheia şi pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2).

(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziţia agentului de muncă temporară şi beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară.

(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părţi se încheie un act adiţional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).

Scanned with OKEN Scanner

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.

Art. 95. (Salarizarea salariatului temporar) (1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primeşte salariatul utilizatorului, care prestează aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(3) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.

(4) Agentul de muncă temporară este cel care reţine şi virează toate contribuţiile şi impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului şi plăteşte pentru acesta toate contribuţiile datorate în condiţiile legii.

(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligaţiile privind plata salariului şi cele privind contribuţiile şi impozitele au devenit scadente şi exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

Art. 96. (Perioada de probă) Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcţie de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:

a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună şi două luni;

c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 97. (Obligaţiile utilizatorului de muncă temporară) (1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoştinţă şi a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.

Art. 98. (Continuarea muncii la încetarea misiunii) (1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.

(2) În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum şi a celorlalte drepturi prevăzute de legislaţia muncii.

(3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziţie, se consideră că între acel salariat temporar şi utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Art. 99. (Concedierea salariatului temporar) Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligaţia de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 100. (Egalitatea de tratament) Cu excepţia dispoziţiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispoziţiile legale şi prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură şi salariaţilor temporari pe durata misiunii la acesta.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp parţial

Art. 101. [1] **(Salariatul cu fracţiune de normă)** *Salariatul cu fracţiune de normă* este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

Notă: A se vedea şi Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul cadru asupra muncii prestate cu fracţiune de normă încheiat de UCIPE, CEIP, CES (J.O.C.E. nr. L 14 din 20 ianuarie 1998).

Art. 101[1]. (Încheierea contractului) [2] (1) Angajatorul poate încadra salariaţi cu fracţiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite *contracte individuale de muncă cu timp parţial*.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parţial se încheie numai în formă scrisă.

(3) *Salariatul comparabil* este salariatul cu normă întreagă din aceeaşi unitate, care are acelaşi tip de contract individual de muncă, prestează aceeaşi activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial, avându-se în vedere şi alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă şi calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispoziţiile legislaţiei în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel naţional.

Art. 102. (Clauzele generale obligatorii) (1) Contractul individual de muncă cu timp parţial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

a) durata muncii şi repartizarea programului de lucru;

b) condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;

---

[1] Art. 101 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 20 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Art. 101[1] a fost introdus prin art. I pct. 21 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Art. 103. (Drepturile salariale) (1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(3) [1] *Abrogat.*

Art. 104. (Transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers) (1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2[1]) [2] O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

(3) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

Capitolul IX. Munca la domiciliu

Art. 105. (Condițiile muncii la domiciliu) (1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

---

[1] Alin. (3) al art. 103 a fost abrogat prin art. I pct. 46 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Alin. (2[1]) al art. 104 a fost introdus prin art. I pct. 22 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariaţii cu munca la domiciliu îşi stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condiţiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Art. 106. (Încheierea şi conţinutul contractului) Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă şi conţine, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi al produselor finite pe care le realizează.

Art. 107. (Egalitatea de tratament) (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege şi prin contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă se pot stabili şi alte condiţii specifice privind munca la domiciliu.

Notă: A se vedea şi prevederile Convenţiei OIM nr. 177/1996 privind munca la domiciliu.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul III. Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Capitolul I. Timpul de muncă

Notă: A se vedea şi Directiva 2003/88/CE a Parlamentului şi a Consiliului European privind diverse aspecte ale organizării timpului de muncă (Jurnal Oficial L 299 din 18 noiembrie 2003, p. 9-19), în vigoare din 2 august 2004.

Secţiunea 1. Durata timpului de muncă

Art. 108. [1] **(Noţiune)** Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Art. 109. (Durata normală timpului de muncă) (1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.

Art. 110. (Repartizarea timpului de muncă) (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 111. (Durata maximă legală a timpului de muncă) (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

---

[1] Art. 108 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 23 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

(2) [1] Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 3 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(2[1]) [2] Pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referinţă mai mari de 3 luni, dar care să nu depăşească 12 luni.

(2[2]) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (2) şi (2[1]) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(3) [3] Prevederile alin. (1), (2) şi (2[1]) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. 112. (Durata timpului de lucru pentru activităţi specifice) (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Notă: A se vedea şi: Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariaţii care lucrează în condiţii deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase, cu modificările şi completările ulterioare; O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, cu modificările ulterioare, art. 17; O.G. nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de odihnă ale conducătorilor auto şi utilizarea aparatelor de înregistrare a activităţii de înregistrare a activităţii acestora astfel cum a fost aprobată şi modificată prin Legea nr. 371/2007 (M. Of. nr. 898 din 28 decembrie 2007); H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activităţi mobile de transport rutier

---

[1] Alin. (2) al art. 111 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 47 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 25 din Legea nr. 371/2005.

[2] Alin. (2[1]) şi (2[2]) ale art. 111 au fost introduse prin art. I pct. 48 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 25 din Legea nr. 371/2005.

[3] Alin. (3) al art. 111 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 49 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

(M. Of. nr. 49 din 22 ianuarie 2008); Ordinul ministrului sănătății și familiei nr. 245/2003 privind aprobarea categoriilor de personal și a locurilor de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este mai mică de 8 ore (M. Of. nr. 217 din 2 aprilie 2003).

Art. 113. (Programul de lucru inegal) (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 114. (Informarea salariaților) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 115. (Programul individualizat de muncă) (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 109 și 111.

Art. 116. (Evidența orelor de muncă) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

Scanned with OKEN Scanner

Secţiunea a 2-a. Munca suplimentară

Art. 117. (Noţiune) (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 109, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

Art. 118. [1] **(Limitări pentru efectuarea muncii suplimentare)** (1) La solicitarea angajatorului salariaţii pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 111 sau 112, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 111 sau 112, după caz, este interzisă, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

Art. 119. (Compensarea prin ore libere plătite) (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

Notă: Potrivit art. 11 din Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorităţi şi instituţii publice, raţionalizarea cheltuielilor publice, susţinerea mediului de afaceri şi respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană şi Fondul Monetar internaţional (M. Of. nr. 761 din 9 noiembrie 2009): *„Prin derogare de la prevederile art. 119 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, de la data intrării în vigoare a prezentei legi până la data de 31 decembrie 2010, munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite acordate până la data de 31 decembrie 2010, pentru activitatea prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal în cursul anului 2009, şi până la data de 31 martie 2011, pentru activitatea suplimentară prestată în anul 2010".*

[1] Art. 118 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 50 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 120. (Compensarea prin spor la salariu) (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 119 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condiţiile prevăzute la alin. (1), se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Art. 121. (Interdicţii) Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Secţiunea a 3-a. Munca de noapte

Art. 122. (Noţiune şi durată. Salariatul de noapte) (1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(1¹) [1] *Salariatul de noapte* reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru.

(2) [2] Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(2¹) [3] Durata normală a timpului de lucru, pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispoziţiilor legale, nu va depăşi 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

---

[1] Alin. (1¹) al art. 122 a fost introdus prin art. I pct. 24 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Alin. (2) al art. 122 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 25 din O.U.G. nr. 55/2006.

[3] Alin. (2¹) al art. 122 a fost introdus prin art. I pct. 26 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 123. [1] **(Recompensarea muncii de noapte)** Salariaţii de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

Art. 124. (Examenul medical) (1) [2] Salariaţii care urmează să desfăşoare muncă de noapte în condiţiile art. 122 alin. (1[1]) sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic.

(2) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii şi familiei.

(3) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Art. 125. (Interdicţii) (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Notă: A se vedea şi art. 19 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, cu modificările ulterioare.

Secţiunea a 4-a. Norma de muncă

Art. 126. (Noţiune) Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de

---

[1] Art. 123 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 27 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Alin. (1) al art. 124 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 28 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 127. (Forme) Norma de muncă se exprimă, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sferă de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi.

Art. 128. (Domeniul de aplicare) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi.

Art. 129. (Elaborarea şi reexaminarea normelor de muncă) (1) [1] Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

(1[1]) [2] În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părţile vor apela la arbitrajul unui terţ ales de comun acord.

(2) În situaţia în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.

(3) Procedura de reexaminare, precum şi situaţiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Capitolul II. Repausuri periodice

Art. 129[1]. [3] (Perioada de repaus) Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

---

[1] Alin. (1) al art. 129 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 51 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Alin. (1[1]) al art. 129 a fost introdus prin art. I pct. 52 din O.U.G. nr. 65/2005.

[3] Art. 129[1] a fost introdus prin art. I pct. 29 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

Secţiunea 1. Pauza de masă şi repausul zilnic

Art. 130. (Pauza de masă şi alte pauze) (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.

(3) Pauzele, cu excepţia dispoziţiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art. 131. (Repausul zilnic) (1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art. 131[1]. [1)] (Munca şi salariatul în schimburi) (1) *Muncă în schimburi* reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, şi care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activităţi în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) *Salariat în schimburi* reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

Secţiunea a 2-a. Repausul săptămânal

Art. 132. (Condiţii de acordare) (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, repausul săptă-

[1)] Art. 131[1] a fost introdus prin art. I pct. 30 din O.U.G. nr. 55/2006.

Scanned with OKEN Scanner

mânal poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situaţia prevăzută la alin. (2) salariaţii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) [1] În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

(5) Salariaţii al căror repaus săptămânal se acordă în condiţiile alin. (4) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

Art. 133. (Suspendarea repausului săptămânal) (1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalaţiilor sau clădirilor unităţii, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariaţii al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condiţiile alin. (1) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

Secţiunea a 3-a. Sărbătorile legale

Art. 134. (Zilele de sărbătoare legală) (1)[2] Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

– 1 şi 2 ianuarie;
– prima şi a doua zi de Paşti;
– 1 mai;
– prima şi a doua zi de Rusalii;
– Adormirea Maicii Domnului;

---

[1] Alin. (4) al art. 132 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 31 din O.U.G. nr. 55/2006.

[2] Alin. (1) al art. 134 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. unic al Legii nr. 202/2008.

Scanned with OKEN Scanner

– 1 decembrie;
– prima şi a doua zi de Crăciun;
– 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Art. 135. (Unităţile sanitare şi cele de alimentaţie publică) Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

Art. 136. (Unităţile cu foc continuu) Prevederile art. 134 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii.

Art. 137. (Compensarea muncii prestate în zilele de sărbătoare legală) (1) Salariaţilor care lucrează în unităţile prevăzute la art. 135, precum şi la locurile de muncă prevăzute la art. 136 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Art. 138. (Stabilirea altor zile libere) Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili şi alte zile libere.

Capitolul III. Concediile

Notă: În ce priveşte concediile medicale pentru incapacitate temporară de muncă, pentru prevenirea îmbolnăvirilor şi recuperarea capacităţii de muncă, concediul de maternitate, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav sau concediul de risc maternal, a se vedea dispoziţiile O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările şi completările ulterioare.

Scanned with OKEN Scanner

Secţiunea 1. Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaţilor

Art. 139. (Garantarea dreptului la concediu de odihnă anual) (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

Art. 140. (Durata concediului de odihnă) (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) [1] *Abrogat.*

Notă: A se vedea şi prevederile din legile speciale privind concediile anumitor categorii de salariaţi, precum: art. 35 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, cu modificările ulterioare, şi H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare; art. 79 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor şi procurorilor, republicată, şi Regulamentul privind concediile judecătorilor şi procurorilor; art. 28 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului şi H.G. nr. 1578/2002 privind condiţiile în baza cărora poliţistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii şi învoiri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament şi recuperare, cu modificările ulterioare; O.G. nr. 80/2003 privind concediul de odihnă anual şi alte concedii ale preşedinţilor şi vicepreşedinţilor consiliilor judeţene, precum şi ale primarilor şi viceprimarilor, cu modificările ulterioare, etc.

[1] Alin. (4) al art. 140 a fost abrogat prin art. I pct. 53 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 141. (Efectuarea şi compensarea concediului de odihnă) (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârşitul anului următor, tuturor salariaţilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 142. (Concediul de odihnă suplimentar) Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.

Art. 143. (Programarea concediului de odihnă) (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) şi (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 144. (Efectuarea în natură a concediului de odihnă) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 145. (Indemnizaţia de concediu de odihnă) (1) [1] Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 146. (Întreruperea concediului de odihnă) (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 147. (Zilele libere plătite) (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Art. 148. (Concediul fără plată) (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concedii fără plată.

---

[1] Alin. (1) şi (2) ale art. 145 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 54 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Durata concediului fără plată se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Secţiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională

Art. 149. (Dreptul la concedii pentru formare profesională) (1) Salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 150. (Acordarea concediilor fără plată pentru formarea profesională) (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Art. 151. (Condiţiile şi efectuarea concediului fără plată pentru formarea profesională) (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

Art. 152. (Concediul plătit pentru formarea profesională) (1) [1] În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile

[1] Alin. (1) al art. 152 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 55 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1) indemnizaţia de concediu va fi stabilită conform art. 145.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condiţiile prevăzute la art. 151 alin. (1).

Art. 153. (Asimilarea concediului pentru formarea profesională unei perioade de muncă efectivă) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul IV. Salarizarea

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 154. (Salariul: noţiune şi acordare) (1) Salariul reprezintă contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

Art. 155. (Componentele salariului) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.

Art. 156. (Prioritatea plăţii salariilor) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

Art. 157. (Stabilirea salariului) (1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/şi colective între angajator şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora.

(2) Sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

Art. 158. (Confidenţialitatea salariului) (1) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

(2) În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată [1)]

Art. 159. (Stabilirea şi calcularea) (1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor şi a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoştință salariaților prin grija angajatorului.

Notă: 1. Potrivit art. 1-5 din **H.G. nr. 1051/2008** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată[2)]: *„**Art. 1.** Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabileşte la **540 lei lunar**, în perioada **1 octombrie - 31 decembrie 2008**, pentru un program complet de lucru de 170 de ore în medie pe lună, reprezentând 3,176 lei/oră.*
***Art. 2. Începând cu data de 1 ianuarie 2009,** salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabileşte la **600 lei lunar**, pentru un program complet de lucru de 170 de ore în medie pe lună în anul 2009, reprezentând 3,529 lei/oră.*
***Art. 3.** În luna iunie 2009, Guvernul, împreună cu partenerii sociali, va analiza valoarea realizată a câştigului salarial mediu brut lunar corespunzător primelor 4 luni. În situația în care se constată abateri mai mari de 5% între câştigul salarial mediu brut lunar pe economie realizat față de cel prognozat pe întregul an, Guvernul va modifica prin hotărâre salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, de la 1 iulie 2009,*

[1)] Titlul Capitolului II al titlului IV este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 56 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2)] În vigoare de la 1 octombrie 2008, potrivit art. 6 din acest act normativ.

Scanned with OKEN Scanner

astfel încât ponderea acestuia în câştigul salarial mediu brut lunar să fie 33%.

***Art. 4.** Pentru personalul din sectorul bugetar, nivelul salariului de bază, potrivit încadrării, nu poate fi inferior nivelului salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată prevăzut la art. 1 şi 2.*

***Art. 5.** (1) Stabilirea, pentru personalul încadrat prin încheierea unui contract individual de muncă, de salarii de bază sub nivelul celui prevăzut de art. 1 şi 2 constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 1.000 lei la 2.000 lei.*

(2)Constatarea contravenţiei şi aplicarea sancţiunii prevăzute la alin. (1) se fac de către personalul Ministerului Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse, prin inspectoratele teritoriale de muncă judeţene şi al municipiului Bucureşti, împuternicit, după caz, prin ordin al ministrului muncii, familiei şi egalităţii de şanse.

(3)Prevederile alin. (1) şi (2) se completează cu dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare".

2. A se vedea, de asemenea, şi dispoziţiile art. 40 alin. (4) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, potrivit cărora: *„**Salariul de baza minim brut negociat** pentru un program complet de lucru de 170 de ore, în medie, este de 440 lei, adică 2,59 lei/oră, începând cu 1 ianuarie 2007."*

Menţionăm că prevederile referitoare la salariul de bază minim brut negociat din contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional se aplică tuturor salariaţilor ale căror salarii sunt stabilite prin negociere.

În acord cu dispoziţiile art. 25 alin. (3) din Legea nr. 130/1996 republicată, în cazul contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007 – 2010, înregistrat la MMSSF în data de 29.12.2006, partenerii sociali au convenit ca dată a aplicării contractului colectiv de muncă data de 1.01.2007.

Art. 160. (Acordarea în natură) Pentru salariaţii cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilităţi, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe ţară prevăzut de lege.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul III. Plata salariului

Art. 161. (Data şi modalităţile de plată) (1) Salariul se plăteşte în bani cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Plata în natură a unei părţi din salariu, în condiţiile stabilite la art. 160, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Art. 162. (Persoana îndreptăţită la plata salariului) (1) Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

Art. 163. (Dovada plăţii salariului) (1) Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit.

(2) Statele de plată, precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează de către angajator în aceleaşi condiţii şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 164. (Reţinerile din salariu) (1) Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.

(2) Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.

Scanned with OKEN Scanner

(3) În cazul pluralităţii de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

a) obligaţiile de întreţinere, conform Codului familiei;

b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;

c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

(4) Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art. 165. (Inadmisibilitatea renunţării la drepturile salariale) Acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situaţii nu poate avea semnificaţia unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispoziţiilor legale sau contractuale.

Art. 166. (Prescripţia acţiunii pentru plata salariului) (1) Dreptul la acţiune cu privire la drepturile salariale, precum şi cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligaţiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripţie prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaştere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale

Art. 167. [1] **(Reglementări speciale)** Constituirea şi utilizarea fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale se vor reglementa prin lege specială.

Note: 1. A se vedea Legea nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale, astfel cum a fost rectificată, în M. Of. nr. 532 din 20 ianuarie 2006 şi modificată prin O.U.G. nr. 91/2007 pentru modificarea şi completarea unor acte norma-

[1] Art. 167 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 57 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

tive din domeniul protecției sociale (M. Of. nr. 671 din 1 octombrie 2007), precum și Normele metodologice de aplicare a acestei legi, aprobate prin H.G. nr. 1850/2006.

2. A se vedea și Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului, publicată în J.Of. nr. L283 din 28 octombrie 2008.

Art. 168. [1] *Abrogat.*

Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia

Art. 169. (Protecția salariaților) (1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.

Art. 170. (Obligația de informare și consultare) Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

Notă: A se vedea și Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, *infra*, nr. 3.

---

[1] Art. 168 a fost abrogat prin art. I pct. 58 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul V. Sănătatea şi securitatea în muncă

Capitolul I. Reguli generale

Art. 171. (Obligaţiile angajatorului) (1) [1] *Abrogat.*

(2) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

(3) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(4) Obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu pot aduce atingere responsabilităţii angajatorului.

(5) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Art. 172. (Reglementări speciale) (1) Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu dispoziţiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum şi cu normele şi normativele de protecţie a muncii.

(2) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

c) măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

Notă: A se vedea Legea nr. 319/2006 securităţii si sănătăţii în muncă, precum şi legislaţia secundară emisă în aplicarea Legii nr. 319/2006.

Art. 173. (Măsuri şi principii generale) (1) În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor

---

[1] Alin. (1) al art. 171 a fost abrogat prin art. I pct. 59 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţă salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Art. 174. (Organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă) (1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea şi sănătatea în muncă.

(3) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 175. (Asigurarea salariaţilor pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale) Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

Notă: A se vedea şi Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 176. (Instruirea angajaţilor) (1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Art. 177. (Garantarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor la locurile de muncă) (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art. 178. (Controlul asigurării securităţii şi sănătăţii în muncă) (1) Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul II. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă

Art. 179. (Constituire şi rol) (1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii.

(2) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

Art. 180. (Obligativitatea constituirii) (1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate şi sănătate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.

Art. 181. (Reglementări speciale) [1] Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

Notă: A se vedea şi Ordinul ministrului muncii şi protecţiei sociale nr. 187/1998 privind aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare a Comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

[1] Art. 181 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. unic pct. 2 din Legea nr. 94/2007.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul III. Protecţia salariaţilor prin servicii medicale

Art. 182. (Obligativitatea serviciului medical de medicină a muncii) Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 183. (Organizarea serviciului de medicină a muncii) (1) Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociaţie patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcţie de numărul de salariaţi ai angajatorului, potrivit legii.

Art. 184. (Medicul de medicină a muncii) (1) Medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociaţie patronală.

(2) Medicul de medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

Art. 185. (Atribuţiile medicului de medicină a muncii) (1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

a) prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă;

c) asigurarea controlului medical al salariaţilor atât la angajarea în muncă, cât şi pe durata executării contractului individual de muncă.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariaţi, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 186. (Programul pentru îmbunătăţirea mediului de muncă) (1) Medicul de medicină a muncii stabileşte în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator şi sunt supuse avizării comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 187. (Reglementarea serviciilor de medicină a muncii) Prin lege specială vor fi reglementate atribuţiile specifice, modul de organizare a activităţii, organismele de control, precum şi statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.

Notă: A se vedea Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, cu modificările şi completările ulterioare.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul VI. Formarea profesională

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 188. (Obiective principale) (1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

Notă: A se vedea şi O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, *infra*, nr. 8, precum şi Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, aprobate prin H.G. nr. 522/2003, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 189. (Forme) Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 190. [1] **(Accesul salariaţilor la formarea profesională)** (1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art. 191. (Planul de formare profesională) (1) [2] Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare profesională.

Art. 192. [3] *Abrogat.*

Art. 193. [4] **(Reglementarea activităţii de formare profesională)** (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Art. 194. (Cheltuieli legate de formarea profesională) (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

---

[1] Art. 190 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 60 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Alin. (1) şi (2) ale art. 191 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 61 din O.U.G. nr. 65/2005.

[3] Art. 192 a fost abrogat prin art. I pct. 62 din O.U.G. nr. 65/2005.

[4] Art. 193 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 63 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

(2) În cazul în care, în condiţiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parţială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază şi, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 195. (Obligaţia salariaţilor ulterior formării profesionale) (1) Salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile în condiţiile art. 194 alin. (2) lit. b) şi alin. (3) nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puţin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

(2) Durata obligaţiei salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi orice alte aspecte în legătură cu obligaţiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adiţional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziţiei prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

(4) Obligaţia prevăzută la alin. (3) revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Notă: Referitor la încetarea contractului individual de muncă, a se vedea şi *supra*, art. 56 lit. h) C. muncii.

Art. 196. (Pregătirea profesională la iniţiativa salariatului) (1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condiţiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 197. (Avantaje în natură pentru salariaţi) Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă şi alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 198. (Contractele speciale de formare profesională) Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională şi contractul de adaptare profesională.

Art. 199. (Contractul de calificare profesională) (1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze

Scanned with OKEN Scanner

cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariaţii cu vârsta minimă de 16 ani împliniţi, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menţinerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni şi 2 ani.

Art. 200. (Autorizarea şi atestarea calificării profesionale) (1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizaţi în acest sens de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale şi de Ministerul Educaţiei şi Cercetării.

(2) Procedura de autorizare, precum şi modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Notă: A se vedea dispoziţiile O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, *infra*, nr. 4.

Art. 201. (Contractul de adaptare profesională) (1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaţilor debutanţi la o funcţie nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie o dată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcţia nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condiţiile legii.

Art. 202. (Durata contractului de adaptare profesională) (1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 203. (Noţiunea de formator) (1) Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Un formator poate asigura formarea, în acelaşi timp, pentru cel mult 3 salariaţi.

(4) Exercitarea activităţii de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art. 204. (Atribuţiile formatorului) (1) Formatorul are obligaţia de a primi, de a ajuta, de a informa şi de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională şi de a supraveghea îndeplinirea atribuţiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare şi participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă

Art. 205. [1] **(Noţiune şi durată)** (1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plăţii unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional şi să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.

Art. 206. [2] *Abrogat.*

Art. 207. [3] **(Ucenicul)** (1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispoziţiile aplicabile celorlalţi salariaţi, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

---

[1] Art. 205 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 64 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Art. 206 a fost abrogat prin art. I pct. 65 din O.U.G. nr. 65/2005.

[3] Art. 207 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 66 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 208-212. [1] *Abrogate.*

Art. 213. [2] **(Reglementări speciale)** Organizarea, desfăşurarea şi controlul activităţii de ucenicie se reglementează prin lege specială.

Notă: A se vedea Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, precum şi Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, aprobate prin H.G. nr. 234/2006 (M. Of. nr. 907 din 11 octombrie 2005).

[1] Art. 208-212 au fost abrogate prin art. I pct. 67-71 din O.U.G. nr. 65/2005.

[2] Art. 213 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 72 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul VII. Dialogul social

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 214. (Obiective) Pentru asigurarea climatului de stabilitate şi pace socială, prin lege sunt reglementate modalităţile de consultări şi dialog permanent între partenerii sociali.

Notă: A se vedea şi art. 11 alin. (1) lit. p) din Legea nr. 90/2001 privind organizarea şi funcţionarea Guvernului României şi a ministerelor, care prevede *îndatorirea acestuia de a coopera „cu organismele sociale interesate în îndeplinirea atribuţiilor sale".*

Art. 215. (Consiliul Economic şi Social) Consiliul Economic şi Social este instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel naţional.

Notă: A se vedea şi Legea nr. 109/1997 privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 216. (Comisiile de dialog social) În cadrul ministerelor şi prefecturilor funcţionează, în condiţiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administraţia publică, sindicate şi patronat.

Notă: A se vedea şi H.G. nr. 369/2009 privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial (M. Of. nr. 227 din 7 aprilie 2009).

Capitolul II. Sindicatele

Art. 217. (Noţiune şi regim juridic) (1) Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării şi promovării drepturilor colective şi individuale, precum şi a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive ale membrilor lor.

(2) Condiţiile şi procedura de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţiile sindicale se reglementează prin lege specială.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Organizaţiile sindicale au dreptul de a-şi reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere şi gestiune, cu condiţia ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condiţiile legii.

Notă: A se vedea Legea sindicatelor nr. 54/2003, cu modificările ulterioare, precum şi art. 37 din Constituţia României.

Art. 218. (Atribuţii) Sindicatele participă prin reprezentanţii proprii, în condiţiile legii, la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autorităţile publice şi cu patronatele, precum şi în structurile specifice dialogului social.

Art. 219. (Libertatea de asociere) Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condiţiile legii, în federaţii, confederaţii sau uniuni teritoriale.

Notă: A se vedea şi dispoziţiile art. 37 alin. (1) din Constituţia României.

Art. 220. (Exerciţiul dreptului sindical) Exerciţiul dreptului sindical al salariaţilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor şi libertăţilor garantate prin Constituţie şi în conformitate cu dispoziţiile prezentului cod şi ale legilor speciale.

Art. 221. (Interzicerea limitării drepturilor sindicale) (1) Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinţă al patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

Art. 222. (Reprezentarea salariaţilor în conflictele de drepturi) La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceştia în cadrul conflictelor de drepturi.

Art. 223. (Protecţia liderilor sindicali) (1) Reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana

Scanned with OKEN Scanner

salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.

Notă: A se vedea şi *supra*, art. 60 alin. (1) lit. h) C. muncii, şi art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, cu notă.

(3) Alte măsuri de protecţie a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale şi în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Capitolul III. Reprezentanţii salariaţilor

Art. 224. (Desemnare şi incompatibilităţi) (1) La angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi dacă niciunul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop.

(2) Reprezentanţii salariaţilor sunt aleşi în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor.

(3) Reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Art. 225. (Condiţii de eligibilitate şi durata mandatului) (1) Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au împlinit vârsta de 21 de ani şi care au lucrat la angajator cel puţin un an fără întrerupere.

(2) Condiţia vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanţilor salariaţilor la angajatorii nou-înfiinţaţi.

(3) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia.

(4) Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Art. 226. (Atribuţii) Reprezentanţii salariaţilor au următoarele atribuţii principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;

Scanned with OKEN Scanner

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 227. (Reglementarea activităţii reprezentanţilor salariaţilor) Atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii.

Art. 228. (Timpul de lucru al reprezentanţilor salariaţilor) Timpul alocat reprezentanţilor salariaţilor în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună şi se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.

Art. 229. (Protecţia reprezentanţilor salariaţilor) Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanţii salariaţilor nu pot fi concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi.

Capitolul IV. Patronatul

Art. 230. (Noţiunea de patron) Patronul, denumit în prezentul cod *angajator,* este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează şi utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă, şi care angajează muncă salariată.

Art. 231. (Noţiunea de patronat) (1) Patronatele sunt organizaţii ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înfiinţate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federaţii, confederaţii patronale sau în alte structuri asociative.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 232. (Atribuţiile patronatelor) (1) Patronatele reprezintă, susţin şi apără interesele membrilor lor în relaţiile cu autorităţile publice, cu sindicatele şi cu alte persoane juridice şi fizice, în raport cu obiectul şi scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute şi în acord cu prevederile legii.

(2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceştia în cazul conflictelor de drepturi.

Art. 233. (Protecţia liderilor patronali) Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de discriminare, condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.

Art. 234. (Rolul patronatelor ca parteneri sociali) Patronatele sunt parteneri sociali în relaţiile colective de muncă, participând, prin reprezentanţi proprii, la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la tratative şi acorduri cu autorităţile publice şi cu sindicatele, precum şi în structurile specifice dialogului social.

Art. 235. (Asociaţiile patronale) (1) Constituirea şi funcţionarea asociaţiilor patronale, precum şi exercitarea drepturilor şi obligaţiilor acestora sunt reglementate prin lege.

(2) Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.

(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinţă al salariaţilor sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanţii lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociaţiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.

Notă: A se vedea şi Legea patronatelor nr. 356/2001, cu modificările şi completările ulterioare.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul VIII. Contractele colective de muncă

Art. 236. (Noţiune şi încheiere) (1) Contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepţia cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 21 de salariaţi.

(3) La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă părţile sunt egale şi libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale constituie legea părţilor.

Art. 237. (Reglementări speciale) Părţile, reprezentarea acestora şi procedura de negociere şi de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

Notă: A se vedea Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, *infra* nr. 5.

Art. 238. (Clauze prohibite şi clauze minimale) (1) Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.

(2) Contractele individuale de munçă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaţilor au un caracter minimal.

Art. 239. (Domeniu de aplicare) Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toţi salariaţii, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizaţie sindicală.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 240. (Tipuri de contracte colective de muncă) (1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate şi la nivel naţional.

(2) Contractele colective de muncă se pot încheia şi la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare *grupuri de angajatori.*

Notă: A se vedea şi Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, înregistrat la MMSSF la data de 29.12.2006 şi aplicabil începând cu 1.01.2007, *infra*, nr. 6.

Art. 241. (Întinderea efectelor) (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toţi salariaţii angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toţi salariaţii încadraţi la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

c) pentru toţi salariaţii încadraţi la toţi angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

d) pentru toţi salariaţii încadraţi la toţi angajatorii din ţară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel naţional.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 240 se încheie un singur contract colectiv de muncă.

Art. 242. (Durata contractului) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.

Art. 243. (Executarea contractului) (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.

(2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.

Notă: A se vedea şi *infra*, nr. 5, art. 30 din Legea nr. 130/1996.

Art. 244. (Modificarea contractului) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile convin acest lucru.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 245. (Încetarea contractului) Contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;

c) prin acordul părților.

Notă: A se vedea și *infra*, nr. 5, art. 33 din Legea nr. 130/1996.

Art. 246. (Suspendarea contractului) Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.

Art. 247. (Reglementarea aplicabilă în cazul inexistenței unui contract colectiv de muncă) În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul IX. Conflictele de muncă

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 248. (Noţiuni) (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condiţiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaţilor, denumite *conflicte de interese*.

(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii decurgând din legi ori din alte acte normative, precum şi din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaţilor, denumite *conflicte de drepturi*.

Art. 249. (Reglementări speciale) Procedura de soluţionare a conflictelor de muncă se stabileşte prin lege specială.

Notă: A se vedea Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, cu modificările şi completările ulterioare.

Capitolul II. Greva

Art. 250. (Scopul grevei) Salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale.

Art. 251. (Noţiune şi libertatea grevei) (1) *Greva* reprezintă încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi.

(2) Participarea salariaţilor la grevă este liberă. Niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile şi pentru categoriile de salariaţi prevăzute expres de lege.

Art. 252. (Protecţia salariaţilor grevişti) Participarea la grevă, precum şi organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a

Scanned with OKEN Scanner

obligaţiilor salariaţilor şi nu pot avea drept consecinţă sancţionarea disciplinară a salariaţilor grevişti sau a organizatorilor grevei.

Art. 253. (Reglementări speciale) Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanşarea şi desfăşurarea grevei, procedurile prealabile declanşării grevei, suspendarea şi încetarea grevei, precum şi orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

Notă: A se vedea şi Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, cu modificările şi completările ulterioare, art. 40-66.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul X. Inspecţia Muncii

Art. 254. (Inspecţia Muncii) Aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă este supusă controlului Inspecţiei Muncii, ca organism specializat al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

Art. 255. (Inspectoratele teritoriale de muncă) Inspecţia Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti.

Art. 256. (Reglementarea specială) Înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii sunt reglementate prin lege specială.

Notă: A se vedea şi Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, republicată.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul XI. Răspunderea juridică

Capitolul I. Regulamentul intern

Art. 257. (Întocmire) Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

Notă: A se vedea şi *supra*, art. 226 lit. b) C. muncii.

Art. 258. (Dispoziţiile minimale) Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:

a) reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;

c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi al salariaţilor;

d) procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice.

Art. 259. (Informarea salariaţilor) (1) Regulamentul intern se aduce la cunoştinţă salariaţilor prin grija angajatorului şi îşi produce efectele faţă de salariaţi din momentul încunoştinţării acestora.

(2) Obligaţia de informare a salariaţilor cu privire la conţinutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conţinutul regulamentului intern se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conţinutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afişează la sediul angajatorului.

Art. 260. (Modificare) Orice modificare ce intervine în conţinutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 259.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 261. (Controlul legalității regulamentului intern) (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Art. 262. (Obligativitatea întocmirii) (1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

(2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

Capitolul II. Răspunderea disciplinară

Art. 263. (Abaterile disciplinare) (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 264. (Sancțiunile disciplinare) (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

Scanned with OKEN Scanner

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

e) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabileşte un alt regim sancţionator, va fi aplicat acesta.

Art. 265. (Interdicţia amenzii disciplinare; unicitatea sancţiunii) (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

Art. 266. (Criterii de stabilire a sancţiunii disciplinare) Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 267. (Cercetarea disciplinară prealabilă) (1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 268. (Decizia de sancţionare) (1) Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

(2) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Capitolul III. Răspunderea patrimonială

Art. 269. (Răspunderea angajatorului; dreptul de regres) (1) [1] Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente.

[1] Alin. (1) al art. 269 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I din Legea nr. 237/2007.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 270 şi următoarele.

Art. 270. (Răspunderea salariaţilor) (1) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

(2) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Notă: A se vedea şi Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanţii şi răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenţilor economici, autorităţilor sau instituţiilor publice, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 271. (Caracterul divizibil al răspunderii) (1) Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Art. 272. (Restituirea sumelor nedatorate şi a bunurilor necuvenite) (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii.

Art. 273. (Reţinerile din salariu) (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Art. 274. (Plata despăgubirilor după încetarea contractului individual de muncă) (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcţionar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă.

Art. 275. (Plata despăgubirilor prin executare silită) În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă.

Capitolul IV. Răspunderea contravenţională

Art. 276. (Enumerarea, constatarea şi sancţionarea contravenţiilor) (1) Constituie contravenţie şi se sancţionează astfel următoarele fapte:

a) [1)] nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin ameninţări ori prin violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

[1)] Lit. a)-c) de la alin. (1) al art. 276 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 72[1] din O.U.G. nr. 65/2005, punct introdus prin art. unic pct. 27 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

d) [1] stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispoziţiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) [2] primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei;

f) [3] încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 şi 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

g) încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

h) [4] nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

j) neacordarea indemnizaţiei prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îşi întrerupe temporar activitatea cu menţinerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispoziţiile legislaţiei în vigoare.

---

[1] Lit. d) de la alin. (1) al art. 276 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 73 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 28 din Legea nr. 371/2005.

[2] Lit. e) de la alin. (1) al art. 276 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 1 din **Legea nr. 331/2009**.

[3] Lit. f) şi g) de la alin. (1) al art. 276 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 73[1] din O.U.G. nr. 65/2005, punct introdus prin art. unic pct. 29 din Legea nr. 371/2005.

[4] Lit. h)-k) de la alin. (1) al art. 276 au fost introduse prin art. I pct. 74 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 30 din Legea nr. 371/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul V. Răspunderea penală

Art. 277. (Neexecutarea hotărârii judecătoreşti privind plata salariilor) Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Art. 278. (Neexecutarea hotărârii judecătoreşti privind reintegrarea în muncă) Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

Art. 279. (Punerea în mişcare a acţiunii penale) (1) În cazul infracţiunilor prevăzute la art. 277 şi 278 acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împăcarea părţilor înlătură răspunderea penală.

Art. 280. [1] *Abrogat.*

Notă: A se vedea şi dispoziţiile din Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea şi combaterea evaziunii fiscale, act normativ prin care a fost abrogat art. 280 din Codul muncii.

Art. 280¹. [2] **(Nerespectarea condiţiilor legale privind încadrarea în muncă a minorilor)** Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 1 la 3 ani.

---

[1] Art. 280 a fost abrogat prin art. 16 lit. b) din Legea nr. 241/2005.
[2] Art. 280¹ a fost introdus prin art. I pct. 75 din O.U.G. nr. 65/2005.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul XII. Jurisdicţia muncii

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 281. (Scopul jurisdicţiei muncii) Jurisdicţia muncii are ca obiect soluţionarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum şi a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

Art. 282. (Părţile conflictului de muncă) Pot fi părţi în conflictele de muncă:

a) salariaţii, precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligaţii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii - persoane fizice şi/sau persoane juridice -, agenţii de muncă temporară, utilizatorii, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile prezentului cod;

c) sindicatele şi patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocaţie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Art. 283. (Termene pentru formularea cererilor) (1) Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;

Scanned with OKEN Scanner

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

Capitolul II. Competența materială și teritorială

Art. 284. (Instanța competentă) (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

Notă: Potrivit art. 2 pct. 1 lit. c) Cod procedură civilă, cu modificările ulterioare: *„Tribunalul judecă, în primă instanță: (...) conflictele de muncă, cu excepția celor date prin lege în competența altor instanțe".*

Capitolul III. Reguli speciale de procedură

Art. 285. (Timbrajul) Cauzele prevăzute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

Notă: A se vedea și dispozițiile art. 15 lit. a) din Legea nr. 146/1997 privind taxele judiciare de timbru, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 286. (Celeritatea) (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

Notă: A se vedea și art. 74 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.

(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Art. 287. (Sarcina probei) Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Art. 288. (Administrarea probelor) Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

Art. 289. (Caracterul hotărârilor) Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

Art. 290. (Reglementare specială) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.

Notă: A se vedea și Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 291. (Dreptul procedural comun) Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

Scanned with OKEN Scanner

Titlul XIII. Dispoziţii tranzitorii şi finale

Art. 292. (Armonizarea legislaţiei muncii) Potrivit obligaţiilor internaţionale asumate de România, legislaţia muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convenţiile şi recomandările Organizaţiei Internaţionale a Muncii, cu normele dreptului internaţional al muncii.

Art. 293. (Asimilarea reglementărilor) România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislaţia naţională a dispoziţiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unităţile de dimensiune comunitară, pe măsura apariţiei şi dezvoltării în economie a unor astfel de întreprinderi, precum şi pe cele privind detaşarea salariaţilor în cadrul furnizării de servicii.

Notă: A se vedea, în acest sens:
– Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale, act normativ care transpune Directiva Parlamentului European şi a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE), nr. L 018 din 21 ianuarie 1997;
– Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere, republicată (M. Of. nr. 250 din 13 aprilie 2007), lege care transpune Directiva Consiliului 94/45/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a lucrătorilor în întreprinderile şi grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) L 254 din 30 septembrie 1994.

Art. 294. (Salariaţii cu funcţii de conducere) În sensul prezentului cod, prin *salariaţi cu funcţie de conducere* se înţelege administratorii-salariaţi, inclusiv preşedintele consiliului de administraţie dacă este şi salariat, directorii generali şi directorii, directorii generali adjuncţi şi directorii adjuncţi, şefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secţii, ateliere, servicii, birouri -, precum şi asimilaţii lor stabiliţi potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 295. (Dreptul comun) (1) Dispoziţiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziţii cuprinse în legislaţia muncii şi, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispoziţiile legislaţiei civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun şi acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Art. 296.[1] (1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanţa judecătorească competentă să soluţioneze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existenţa raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluţiona potrivit dispoziţiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care păstrează şi completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eşalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce deţin carnetele de muncă ale salariaţilor le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condiţiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei şi egalităţii de şanse.

Art. 297. (Dispoziţii tranzitorii) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor se judecă în continuare potrivit dispoziţiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanţelor.

Notă: Reproducem în această Notă dispoziţiile tranzitorii cuprinse în art. II din O.U.G. nr. 65/2005, astfel cum a fost modificat prin art. unic

[1] Art. 296 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. unic pct. 1 din **O.U.G. nr. 148/2008**.

Scanned with OKEN Scanner

pct. 31 din Legea nr. 371/2005: *„(1) Până la data stabilirii în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare prevazute la art. I pct. 28 din prezenta ordonanță de urgență, se aplică în continuare dispozițiile art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii în forma sa nemodificată.*

(2) Dacă în termen de un an de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență nu se stabilește procedura de evaluare în condițiile alin. (1), angajatorul va stabili această procedură prin regulamentul intern, în condițiile legii.

(3) Prevederile regulamentului intern referitoare la procedura de evaluare se aplică până la data stabilirii acesteia în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil."

Art. 298. (Intrarea în vigoare. Abrogări) (1) Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:

– Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările şi completările ulterioare;

– Legea nr. 1/1970 - Legea organizării şi disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările şi completările ulterioare;

– Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obştesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

– Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

– Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

– Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările şi completările ulterioare;

– Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

Scanned with OKEN Scanner

– Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

– Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările şi completările ulterioare;

– art. 34 şi 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;

– orice alte dispoziţii contrare.

(3)[1] Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispoziţiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

[1] Alin. (3) al art. 298 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. unic pct. 2 din O.U.G. nr. 148/2008.

Scanned with OKEN Scanner

Index*)

Abatere disciplinară 60, 84, 263
şi urm
~ gravă 61, 63
~ repetată 61, 63
Act adiţional 17
Activitate cu caracter sezonier 81
Acţiune penală împotriva angajatorului 279
Acţiune pentru plata salariului 166
Agent de muncă temporară 87
- utilizator 87
- obligaţii 97
Amendă disciplinară 265
Angajator
- instituţii şi autorităţi publice/ alte unităţi bugetare 30
- drepturi 40
- obligaţii 40, 171
Apatrid 36
Arest preventiv 195
Autorizaţie de muncă 36
Asociaţie patronală

Calificare profesională
- autorizare şi atestare 200
Capacitate juridică
- a salariatului 13
- a angajatorului 14
Cercetare disciplinară 267
Certificat medical 27, 28
Cetăţean străin 36
Clauză de neconcurenţă 21
- perioada în care îşi produce efectele 22
- limitări 23
- consecinţele nerespectării 24
Clauză
- de formare profesională 20
- de neconcurenţă 21
- de mobilitate 25
- de confidenţialitate 26
Comitetul de securitate şi sănătate în muncă
- constituire 179
- obligativitate 180
- reglementări speciale 181
Concediere
- ~ colectivă
- consultarea cu sindicatul 69
- notificare 69
- comunicare 70
- notificarea măsurii ~ 71[1]

*) Cifrele fac trimitere la numărul articolului din cod.

Scanned with OKEN Scanner

- amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere 71²
- interdicţia unor noi angajări 72
- drepturile salariaţilor concediaţi la reangajare 72
- ~ pe motive de disciplină 195
- ~ pentru motive ce ţin de persoana salariatului
- cazuri 61
- cercetarea prealabilă 63
- obligaţia oferirii unui loc de muncă vacant corespunzător 64
- drepturile salariaţilor 67
- anularea ~ 78
- concediere colectivă 68
- concediere pentru arestare preventivă 61
- concediere pentru inaptitudine psihică şi/sau fizică 61
- concediere pentru motive care nu ţin de persoana salariatului
- cazuri 65
- forme
- concediere pentru necorespundere profesională 61
- decizie de ~ 62, 74
- conţinut 74
- comunicare
- definiţie 58
- interdicţii cu caracter permanent 59
- interdicţii cu caracter temporar 60
- motive ce pot fi invocate de angajator în faţa instanţei 77
- nulitate absolută 76
- preaviz 73
- reintegrare 56

Concediu
- garantarea dreptului la ~ 139
- durată 140
- efectuare 141
- compensare în bani 141
- ~ suplimentar 142
- programarea ~ 143
- efectuarea în natură 144
- indemnizaţia pentru perioada ~ 145
-întrerupere 146
- fără plată 148, 150
- ~ pentru formare profesională 149-153
- condiţii şi efectuare 151
- cu plată 152

Concurs 30

Condiţii de muncă grele, periculoase sau vătămătoare 142

Conflict de muncă
- părţi 282
- termen de formulare a unei cereri de soluţionare a ~ 283
- instanţa competentă 284
- timbraj 285
- soluţionare 286
- sarcina probei 287
- administrarea probelor 288

Scanned with OKEN Scanner

- hotărârea judecătorească 289
- reglementări speciale 290
salariat cu funcție de conducere 294
Conflict de interese 248
Conflict de muncă
- noțiune 248
- clasificare 248
- reglementare 249
Consiliul Economic și Social 215
Contract colectiv de muncă 236
- clauze 238
- domeniu de aplicare 239
- forme 240
- întinderea efectelor 241
- reglementări aplicabile în cazul inexistenței 247
- executare 243
- modificare 244
- suspendare 246
- încetare 245
Contract de adaptare profesională 201
- durată 202
Contract de calificare profesională 199
Contract de confidențialitate 17
Contract de muncă cu timp parțial 101
- încheiere 101[1]
- clauze generale obligatorii 102
- drepturile salariaților 103
- transferul de la normă întreagă la fracțiune de normă 104
Contract de muncă temporară 93
- încheiere pentru mai multe misiuni 94
- încetare 94
- perioada de probă 96
Contract de punere la dispoziție 90
Contract de ucenicie la locul de muncă
- noțiune 205
- reglementare 213
- durată 205
Contract individual de muncă 10 și urm.
- clauze
- esențiale 17
- specifice 20
- interzise 11
- durată 12
- formă 16
- modificare
- condiții 41
- ~ unilaterală 42
- suspendare
- modalități 49
- ~ de drept 50
- ~ din inițiativa salariatului 51
- ~ din inițiativa angajatorului 52
- ~ prin acordul părților 54
- încetare
- modalități 55
- ~ de drept 56
- nulitate 3, 27, 57
- pe durată determinată
- formă 80

Scanned with OKEN Scanner

- condiţii de încheiere 80
- situaţii în care e posibilă încheierea ~ 81
- durata 82
- perioada de probă 83
- angajarea pe perioadă nedeterminată 84
- informarea şi accesul la locurile de muncă vacante 85
- egalitate de tratament 86

Contracte speciale de formare profesională 198
Contravenţie 159, 276
Cumul de funcţii 35

Daune cauzate angajatorului 164
Daune morale 269
Decizie de sancţionare
- formă 268
- conţinut 268
- comunicare 268
- contestare 268

Delegare 42
- noţiune 43
- durata 44
- drepturile delegatului 44

Demisie 79
- refuz de a înregistra ~ 79
- motivare 79
- preaviz 79
- efectele contractului individual de muncă pe perioada preavizului 79

Desfiinţarea locului de muncă 65
Despăgubiri 19, 52, 57, 78, 269, 274, 275, 283
Detaşare 42
- noţiune 45
- perioada detaşării 46
- indemnizaţie 46
- drepturile detaşatului 47
- efecte 52

Dialog social 214
- comisii de dialog social 216

Discriminare
- directă 5
- indirectă 5

Dreptul la negocieri colective 6
Dreptul la protecţia datelor cu caracter personal 6
Dreptul la protecţia împotriva concedierilor nelegale 6

Egalitate de tratament 91, 100
Evenimente familiale deosebite 147
Examen pentru încadrarea în muncă 30

Fond de garantare pentru plata creanţelor salariale 167
Formare profesională
- obiective 188
- forme de realizare 189
- accesul salariaţilor la ~ 190
- reglementare 191
- cheltuieli legate de ~ 194
- obligaţii ulterioare ale salariatului 195

Scanned with OKEN Scanner

Formator 203
- atribuţii 204
Forţă majoră 4, 48, 50, 117, 146

Greva 250-253
- participare 252
- reglementări speciale 253
- scop 250
- noţiune 251
Grupuri de angajatori 240

Hotărâre judecătorească
- privind plata salariilor 277
- privind reintegrarea în muncă 278

Informarea salariatului
- cu privire la munca în străinătate 18
- cu privire la clauzele esenţiale din contract 17
Inspectorate teritoriale de muncă 255
Inspecţia muncii 254

Încadrarea în muncă
- a persoanei care a împlinit 15 ani 13
- a persoanelor sub 15 ani 13
- a persoanelor puse sub interdicţie judecătorească 13
- în locuri grele, vătămătoare 13
Întreruperea temporară a activităţii 53

Libertatea de asociere 7
Libertatea muncii 3

Medicina muncii
- obligativitate 182
- organizarea serviciilor de ~ 183
- medicul de ~ 184
- atribuţii 185
- reglementarea serviciului de ~ 187
Minor
- încadrare în muncă 280
Misiune de muncă temporară 88
- durată 89
- continuarea muncii la încetarea misiunii 98
Munca de noapte
- noţiune 122
- durată 122
- recompensare 123
- examen medical 124
- interdicţii 125
Munca forţată 4
Munca în schimburi 131[1]
Munca în străinătate 9, 18
Munca la domiciliu
- condiţii 105
- încheierea şi conţinutul contractului 106
- egalitate de tratament 107
Munca suplimentară 117

Scanned with OKEN Scanner

- limitări 118
- compensarea cu ore libere plătite 119
- compensarea prin sporuri la salariu 120
- interdicţii 121
Muncă ilicită/imorală 15
Muncă temporară 87

Negociere 37
Norma de muncă
- noţiune 126
- forme 127
- domeniu de aplicare 128
- elaborarea şi reexaminarea ~ 129

Obligaţia de informare 17, 18
- sancţiunea neîndeplinirii 19

Patron 230
Patronat 231
- atribuţii 232
- protecţia liderilor patronali 233
- rol 234
- constituirea în asociaţii patronale 235
Pauza de masă 130
Pensionar
- angajat ~ 81
Perioada de probă 81, 83, 96
- unicitate 32
- limitarea angajărilor 33
Perioada de repaus 129[1]
Plan de formare profesională 191
Plată nedatorată 272
Pregătire profesională la iniţiativa salariatului 196
Principiul nediscriminării 5
Principul consensualismului şi al bunei-credinţe 9
Program de lucru
- inegal 113
- informarea salariaţilor 114
- individualizarea ~ 115
- evidenţa orelor de muncă 116
Protecţia salariaţilor 169

Răspundere
~ angajatorului 269
- ~ salariatului 270
- caracter divizibil 271
Registrul general de evidenţă a salariaţilor 34
- regulament intern
  - întocmire 257
  - dispoziţii minimale 258
  - modificarea ~ 260
  - controlul legalităţii ~ 261
  - obligativitatea întocmirii ~ 262
Repaus săptămânal
- condiţii de acordare 132
- suspendare 133
Repaus zilnic 131
Reprezentanţii salariaţilor
- desemnare 224
- incompatibilităţi 224
- condiţii de eligibilitate 225
- atribuţii 226

Scanned with OKEN Scanner

- durata mandatului 225
- timp de lucru 228
- reglementarea activităţii ~ 227
- protecţia ~ 229

Salariat
- ~ cu munca la domiciliu 105
- ~ în schimburi
- ~ comparabil 101[1]
- ~ cu fracţiune de normă 101
- ~ de noapte 122
- ~ permanent comparabil 86
- ~ temporar 87
  - interdicţia recurgerii la serviciile ~ 92
  - salarizare 95
  - concediere 99
- capacitate de muncă 13
- despăgubire
- drepturi 39
- exerciţiul drepturilor sindicale 220
- interdicţia limitării drepturilor sindicale 221
- obligaţia de a declara fiecărui angajator locul unde exercită funcţia pe care o consideră de bază 35
- obligaţii 39
- participarea la grevă 251
- plata despăgubirilor către angajatori
  - după încetarea contractului 274
  - prin executare silită 275
- renunţarea la drepturile recunoscute de lege 38
- renunţare la drepturi 165

Salariu
- noţiune 154
- componente 155
- prioritatea plăţii 156
- stabilirea 157
- confidenţialitate 158
- ~ de bază minim brut
  - stabilire 157
- acordarea în natură 160
- data plăţii 161
- modalitatea de plată 161
- persoanele îndreptăţite la plata ~ 162
- dovada plăţii 163
- reţineri din ~ 164, 273

Sancţiune disciplinară 48, 52, 61, 252, 258, 264
- criterii de stabilire 266

Sănătate şi securitate
- obligaţiile angajatorilor 171
- reglementările speciale 172
- măsuri şi principii generale 173

Sărbători legale 134
- în cazul unităţilor sanitare şi de alimentaţie publică 135
- în cazul unităţilor cu foc continuu 136
- compensarea muncii prestate în timpul ~ 137
- stabilirea altor zile libere 138

Sindicat 217 şi urm.
- atribuţii 218
- constituire 217

Scanned with OKEN Scanner

- libertatea de asociere 219
- protecţia liderilor sindicali 223
- reprezentarea salariaţilor în conflictele de drepturi 222
- statut juridic 217
Stat de plată 163

Test de graviditate 27
Teste medicale specifice 27
Timp de muncă
- noţiune 108
- durata normală 109
- repartizare 110
- pentru activităţi specifice 112
- durata maximă legală 111
Transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia 169-170
- obligaţia de informare 170
Tranzacţie privind renunţarea salariatului la drepturile sale 38

Ucenic 207

Vechime
în muncă 16, 32, 296
Verificarea aptitudinilor profesionale şi personale la angajare 29
- ~ pentru persoanele cu handicap 30

Zile libere plătite 147

Scanned with OKEN Scanner

1. Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă

republicată în
M. Of. nr. 190 din 20 martie 2007[1)]

Cuprins **Art.**

Capitolul I. Măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă 1-6
Capitolul II. Răspunderea juridică 7-12
Capitolul III. Dispoziţii finale 13-16

Capitolul I. Măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă

Art. 1. Contractele individuale de muncă încheiate de următoarele categorii de angajatori vor fi înregistrate, în termen de 20 de zile de la data încheierii lor, la inspectoratul teritorial de muncă:

a) persoanele fizice;
b) societăţile comerciale cu capital privat;
c) asociaţiile cooperatiste;
d) asociaţiile familiale;
e) asociaţiile, fundaţiile, organizaţiile sindicale şi patronale;
f) orice alte organizaţii care sunt constituite şi funcţionează potrivit legislaţiei române.

Art. 2. (1) Carnetele de muncă ale salariaţilor încadraţi la angajatorii prevăzuţi la art. 1 se păstrează şi se completează de către inspectoratele teritoriale de muncă în a căror rază teritorială îşi are sediul angajatorul.

[1)] Republicată în temeiul art. II din Legea nr. 450/2006 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă (M. Of. nr. 1004 din 18 decembrie 2006).

Scanned with OKEN Scanner

(2) Angajatorii sunt obligaţi să depună la inspectoratele teritoriale de muncă la care se păstrează şi se completează carnetele de muncă ale salariaţilor:

a) actele privind executarea, suspendarea, modificarea şi încetarea contractelor individuale de muncă, în termen de 5 zile de la perfectarea acestora;

b) lunar, dovezile de calculare a drepturilor salariale, până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se face plata acestora.

(3) Angajatorii care au înfiinţat sedii secundare în alte judeţe decât în cel unde angajatorul îşi are sediul pot solicita ca păstrarea şi completarea carnetelor de muncă ale salariaţilor care prestează munca în cadrul sediilor secundare să se facă de către inspectoratele teritoriale de muncă în a căror rază teritorială îşi desfăşoară activitatea acestea. În acest caz, angajatorii au obligaţia de a înregistra contractele individuale de muncă ale salariaţilor şi de a depune documentele menţionate la alin. (2) la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi desfăşoară activitatea sediul secundar şi de a deţine la sediul secundar o copie a acestor documente.

Notă: Potrivit art. III din Legea nr. 403/2005 *„(1) Documentele prevăzute la art. 9 alin. (2)[1] şi la art. 10 alin. (2) lit. a)[2] din Legea nr. 130/1999, cu modificările şi completările ulterioare, pot fi depuse de către angajatori la inspectoratul teritorial de muncă şi în format digital, cu respectarea prevederilor legale referitoare la semnătura electronică.*
(2) Procedura de transmitere în format digital a documentelor prevăzute la art. 9 alin. (2) şi la art. 10 alin. (2) lit. a) se aprobă prin decizie a inspectorului general de stat din cadrul Inspecţiei Muncii şi se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.”

Art. 3. (1) La solicitarea unor angajatori care au posibilitatea de a păstra şi completa carnetele de muncă ale salariaţilor, inspectoratele teritoriale de muncă pot aproba ca aceste operaţiuni să fie efectuate de către aceşti angajatori.

(2) Angajatorii prevăzuţi la alin. (1) au următoarele obligaţii:

a) să depună lunar la inspectoratul teritorial de muncă dovezile de calculare a drepturilor salariale, până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se face plata acestora;

[1] Art. 9 alin. (2) a devenit, după republicare, art. 2 alin. (3).
[2] Art. 10 alin. (2) lit. a) a devenit, după republicare, art. 3 alin. (2) lit. a).

Scanned with OKEN Scanner

b) să prezinte carnetele de muncă ale salariaţilor la inspectoratele teritoriale de muncă, la încetarea contractelor individuale de muncă ale acestora, în vederea certificării înscrierilor efectuate.

(3) Angajatorii care au înfiinţat sedii secundare în alte judeţe decât în cel unde angajatorul îşi are sediul pot solicita ca păstrarea şi completarea carnetelor de muncă ale salariaţilor care prestează munca în cadrul sediilor secundare să se facă de către acestea. În acest caz, angajatorii au obligaţia de a înregistra contractele individuale de muncă ale salariaţilor şi de a depune documentele prevăzute la alin. (2) la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi desfăşoară activitatea sediul secundar.

Art. 4. (1) Contractele individuale de muncă încheiate de cetăţenii români cu misiunile diplomatice şi cu oficiile consulare străine cu sediul în România, precum şi cu reprezentanţele din România ale unor firme, asociaţii, fundaţii sau organizaţii cu sediul în străinătate se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului Bucureşti, respectiv la inspectoratele teritoriale de muncă unde îşi au sediul misiunile diplomatice, oficiile consulare străine cu sediul în România, precum şi reprezentanţele din România ale unor firme, asociaţii, fundaţii sau organizaţii cu sediul în străinătate.

(2) Carnetele de muncă ale cetăţenilor români menţionaţi la alin. (1) se păstrează şi se completează de Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului Bucureşti, respectiv de inspectoratele teritoriale de muncă.

Art. 5. (1) Pentru prestarea serviciilor prevăzute în prezenta lege, inspectoratele teritoriale de muncă vor percepe un comision stabilit după cum urmează:

a) 0,75% din fondul lunar de salarii, angajatorilor cărora le păstrează şi le completează carnetele de muncă;

b) 0,25% din fondul lunar de salarii, angajatorilor cărora le prestează serviciile prevăzute la art. 3, constând în verificarea şi certificarea legalităţii înregistrărilor efectuate de către aceştia.

(2) Angajatorii prevăzuţi la art. 2 şi 3 au obligaţia să calculeze comisionul şi să depună lunar la inspectoratul teritorial de muncă o declaraţie fiscală privind stabilirea comisionului. Plata comisionului şi depunerea declaraţiei se vor efectua până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care este datorat.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Au obligaţia să calculeze comisionul şi să depună lunar la inspectoratul teritorial de muncă o declaraţie fiscală privind stabilirea comisionului şi sediile secundare ale angajatorilor, în situaţia în care păstrarea şi completarea carnetelor de muncă ale salariaţilor, respectiv verificarea şi certificarea înscrierilor efectuate în carnetele de muncă, se fac de către alt inspectorat teritorial de muncă decât cel unde îşi are sediul angajatorul.

(4) Modelul declaraţiei fiscale prevăzute la alin. (2), precum şi instrucţiunile de depunere şi completare a acesteia se aprobă prin ordin al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(5) Sumele reprezentând comisionul prevăzut la alin. (1) constituie venituri proprii ale Inspecţiei Muncii, se păstrează la Trezoreria Statului şi sunt purtătoare de dobândă.

Notă: 1. Potrivit art. II din Legea nr. 403/2005 *„(1) Plătitorii de comision prevăzuţi la art. 8[1] din Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă, cu modificările şi completările ulterioare, care înregistrează la data intrării în vigoare a prezentei legi obligaţii restante şi neachitate reprezentând comision datorat inspectoratului teritorial de muncă, au obligaţia să depună o declaraţie-inventar ce va cuprinde comisionul datorat, pe ani fiscali, împreună cu dobânzile şi penalităţile de întârziere, sume stabilite pe propria răspundere, conform evidenţei contabile. Declaraţia-inventar constituie şi înştiinţare de plată.*

(2) Modelul declaraţiei-inventar se aprobă prin ordin al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi. Ordinul se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(3) Declaraţia-inventar se depune în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a ordinului privind aprobarea modelului declaraţiei-inventar la inspectoratele teritoriale de muncă în a căror rază teritorială se află sediul sau, după caz, domiciliul angajatorilor. Declaraţia-inventar devine titlu de creanţă la data depunerii la inspectoratul teritorial de muncă.

(4) Termenele de prescripţie a dreptului de a stabili comisionul datorat, dobânzile şi penalităţile de întârziere aferente, supuse prevederilor prezentului articol, se întrerup la data intrării în vigoare a prezentei legi, după această dată urmând să curgă un nou termen de prescripţie.

(5) Nerespectarea de către angajator a prevederilor alin. (1)-(4) constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei."

[1] Art. 8 a devenit, după republicare, art. 1.

Scanned with OKEN Scanner

2. A se vedea şi Ordinul M.M.S.S.F. nr. 99/2006 pentru aprobarea modelului Declaraţiei-inventar privind comisionul datorat, Ordinul M.M.S.S.F. nr. 100/2006 pentru aprobarea Declaraţiei fiscale privind stabilirea comisionului datorat de angajatori, precum şi Ordinul MMSSF nr. 216/2006 pentru prorogarea termenului de depunere a declaraţiilor fiscale privind stabilirea comisionului datorat de angajatori.

Art. 6. (1) Inspecţia Muncii şi inspectoratul teritorial de muncă exercită controlul asupra modului în care sunt aplicate prevederile prezentei legi.

(2) Angajatorii au obligaţia de a permite efectuarea controlului şi de a pune la dispoziţie organelor abilitate toate documentele şi actele solicitate.

(3) Împotriva actelor de control referitoare la modul de calcul al comisionului datorat şi al penalităţilor aferente acestuia, stabilite potrivit prevederilor prezentei legi, se poate formula contestaţie, care se soluţionează de către organul emitent.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, registrul unic de control se completează după efectuarea acestora.

Capitolul II. Răspunderea juridică

Art. 7. Nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 1, 2, ale art. 3 alin. (2) şi ale art. 5 alin. (2) constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei.

Art. 8. Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 4.500 lei la 9.000 lei refuzul angajatorului de a permite intrarea în incinta unităţii a organelor de control prevăzute la art. 6 ori de a pune la dispoziţie acestora documentele solicitate.

Art. 9. (1) Constatarea şi sancţionarea contravenţiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către inspectorii de muncă.

(2) Prevederile prezentei legi, referitoare la contravenţii, se completează cu dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii ori comunicării procesului-verbal jumătate din minimul amenzii prevăzut de lege, corespunzător faptei pentru care a fost sancţionat, agentul constatator făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

Art. 10. (1) Constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală fapta persoanei care în mod repetat stabileşte pentru angajaţii încadraţi în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancţionează şi infracţiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spaţiile unităţii sau de a pune la dispoziţia acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală fapta persoanei care în mod repetat utilizează persoane care desfăşoară activităţi salarizate, fără respectarea dispoziţiilor legale ce reglementează încheierea contractului individual de muncă.

(4) Răspunderea penală, în condiţiile alin. (1)-(3), revine, după caz, directorului, directorului executiv, administratorului, reprezentantului legal al angajatorului-persoană juridică, respectiv altei persoane împuternicite de către angajatorul-persoană juridică, angajatorului-persoană fizică ori reprezentantului legal sau altei persoane împuternicite de către angajatorul-persoană fizică.

Art. 11. Sancţiunile prevăzute la art. 7, 8 şi 10 din prezenta lege se aplică persoanelor care se fac vinovate de încălcarea prevederilor respective.

Art. 12. (1) Neplata sumelor reprezentând comisionul prevăzut la art. 5 alin. (1) la termenul stabilit potrivit art. 5 alin. (2) se sancţionează potrivit prevederilor legale în materie de colectare a creanţelor fiscale.

(2) Pentru recuperarea creanţelor reprezentând comisionul neachitat la termenul stabilit potrivit art. 5 alin. (2), precum şi a dobânzilor şi penalităţilor de întârziere datorate, potrivit legii, Inspecţia Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, este abilitată să ducă la îndeplinire măsurile asigurătorii şi să efectueze procedura de executare silită, potrivit dispoziţiilor legale în vigoare în materie de colectare a creanţelor fiscale.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 92/2003 privind Codul de procedură fiscală, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător, cu excepţia cazului în care prin lege specială se dispune altfel.

Notă: A se vedea şi Ordinul ministrului muncii, familiei, egalităţii de şanse nr. 449/2008 pentru aprobarea unor formulare, precum şi a caracteristicilor de tipărire, modului de difuzare şi de păstrare ale acestora (M. Of. nr. 568 din 28 iulie 2008).

Capitolul III. Dispoziţii finale

Art. 13. Inspecţia Muncii poate utiliza sumele reprezentând comisionul prevăzut la art. 5 în condiţiile stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Notă: A se vedea H.G. nr. 935/1999 privind stabilirea condiţiilor în care pot presta munca persoanele care nu încheie contracte individuale de muncă şi modul de utilizare a sumelor reprezentând comisionul perceput de inspectoratele teritoriale de muncă, respectiv de direcţiile generale de muncă şi protecţie socială (M. Of. nr. 560 din 17 noiembrie 1999), cu modificările ulterioare, precum şi Normele privind încasarea, evidenţa şi modul de utilizare a sumelor provenite din comisionul încasat de inspectoratele teritoriale de muncă şi de direcţiile generale de muncă şi protecţie socială, potrivit art. 12 din Legea nr. 130/1999, cu modificările şi completările ulterioare, aprobate prin Ordinul M.M.P.S. nr. 747/1999 (M. Of. nr. 653 din 31 decembrie 1999).

Art. 14. În aplicarea prezentei legi Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi Ministerul Finanţelor Publice, ca organe de specialitate ale Guvernului, pot emite norme metodologice care vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 15. La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea nr. 83/1995 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 31 iulie 1995.

Art. 16. Prezenta lege intră în vigoare la 60 de zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Scanned with OKEN Scanner

2. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor

publicată în
M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006

➢ în vigoare din 1 ianuarie 2007

Cuprins **Art.**

Capitolul I 1-4
Secţiunea 1. Dispoziţii generale 1-3
Secţiunea a 2-a. Domeniul de aplicare 4
Capitolul II 5-11
Secţiunea 1. Modalităţi de informare şi consultare 5-7
Secţiunea a 2-a. Protecţia reprezentanţilor angajaţilor şi a drepturilor părţilor 8-11
Capitolul III. Dispoziţii finale 12-14

Capitolul I

Secţiunea 1. Dispoziţii generale

Art. 1. Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general de stabilire a cerinţelor minime ale dreptului la informare şi consultare a angajaţilor.

Art. 2. (1) Modalităţile de informare şi consultare se pun în aplicare potrivit legii şi contractelor colective de muncă.

(2) În definirea şi aplicarea modalităţilor de informare şi consultare, angajatorul şi reprezentanţii angajaţilor vor respecta drepturile şi obligaţiile reciproce, ţinând seama atât de interesele întreprinderii, cât şi de cele ale angajaţilor.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 3. În sensul prevederilor prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii:

a) *întreprindere* – entitatea publică sau privată care desfăşoară o activitate economică cu ori fără scop lucrativ;

b) *angajator* – persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă ori raporturi de muncă cu angajaţii în conformitate cu legislaţia română în vigoare;

c) *angajat* – persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de legea română, precum şi de contractele şi acordurile de muncă;

d) *reprezentanţii angajaţilor* – reprezentanţii organizaţiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese şi mandatate să reprezinte angajaţii, potrivit legii;

e) *informare* – transmiterea de date de către angajator către reprezentanţii angajaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză;

f) *consultare* – schimbul de păreri şi stabilirea unui dialog între angajator şi reprezentanţii angajaţilor.

Secţiunea a 2-a. Domeniul de aplicare

Art. 4. (1) Prezenta lege se aplică întreprinderilor cu sediul în România care au cel puţin 20 de angajaţi.

(2) Numărul de angajaţi luat în considerare la nivelul întreprinderii este cel existent la data începerii procedurilor de informare.

(3) Prevederile prezentei legi nu se aplică personalului navigant din marina comercială, aflat în misiune.

Capitolul II

Secţiunea 1. Modalităţi de informare şi consultare

Art. 5. (1) Angajatorii au obligaţia să informeze şi să consulte reprezentanţii angajaţilor, potrivit legislaţiei în vigoare, cu privire la:

a) evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a întreprinderii;

Scanned with OKEN Scanner

b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul întreprinderii, precum şi cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relaţiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislaţia română privind procedurile specifice de informare şi consultare în cazul concedierilor colective şi al protecţiei drepturilor angajaţilor, în cazul transferului întreprinderii.

(2) Informarea se face într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanţilor angajaţilor să examineze problema în mod adecvat şi să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(3) Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanţilor angajaţilor să examineze problema în mod adecvat şi să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii şi a reprezentanţilor angajaţilor, în funcţie de subiectul discutat;

c) pe baza informaţiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) şi a punctului de vedere pe care reprezentanţii angajaţilor au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanţilor angajaţilor să se întâlnească cu angajatorul şi să obţină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligaţiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c).

Art. 6. (1) Modalităţile de informare şi consultare a angajaţilor pot fi definite în mod liber şi în orice moment, în contractele şi acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

(2) Contractele şi acordurile prevăzute la alin. (1), precum şi orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziţii diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispoziţiilor art. 2 alin. (2).

Art. 7. (1) Reprezentanţilor angajaţilor, precum şi experţilor care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaţilor sau terţilor orice informaţii

Scanned with OKEN Scanner

care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

(2) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

(3) În condițiile în care reprezentanții angajaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile alin. (1) și (2), aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Secțiunea a 2-a. Protecția reprezentanților angajaților și a drepturilor părților

Art. 8. Reprezentanții angajaților beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, în conformitate cu prevederile legislației române, pe toată durata exercitării mandatului.

Art. 9. Constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:

a) cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei, nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute la art. 5 alin. (1);

b) cu amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art. 5 alin. (3);

c) cu amendă de la 5.000 lei la 50.000 lei, transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art. 5 alin. (2), de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 10. Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către persoanele împuternicite de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze controlul.

Art. 11. Contravenţiilor prevăzute la art. 9 li se aplică dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

Capitolul III. Dispoziţii finale

Art. 12. Dispoziţiile prezentei legi nu aduc atingere legislaţiei române privind:

a) procedurile specifice de informare şi consultare, în cazul concedierilor colective;

b) protecţia drepturilor angajaţilor, în cazul transferului întreprinderii;

c) constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare şi consultare a angajaţilor în întreprinderile de dimensiune comunitară şi în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Art. 13. Reglementarea procedurilor de informare şi consultare a angajaţilor în domenii specifice se face prin hotărâre a Guvernului.

Notă: A se vedea **H.G. nr. 187/2007** privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii europene (M. Of. nr. 161 din 7 martie 2007), care transpune Directiva Consiliului 2001/86/CE de completare a statutului societăţii europene în ceea ce priveşte implicarea lucrătorilor (Jurnal Oficial L 294 din 10 noiembrie 2001), precum şi **H.G. nr. 188/2007** privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii cooperative europene (M. Of. nr. 162 din 7 martie 2007), care transpune Directiva Consiliului 2003/72/CE de completare a statutului societăţii cooperative europene în ceea ce priveşte implicarea angajaţilor (Jurnal Oficial L 207/25 din 18 august 2003).

Scanned with OKEN Scanner

Art. 14. Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2007.

*

Prezenta lege transpune Directiva Parlamentului European şi a Consiliului 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare şi consultare a salariaţilor din Comunitatea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L80 din 23 martie 2002.

Scanned with OKEN Scanner

3. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora

publicată în
M. Of. nr. 276 din 28 martie 2006

➢ în vigoare de la data aderării României la Uniunea Europeană (1 ianuarie 2007)

Cuprins **Art.**

Capitolul I. Dispoziții generale 1-4
Capitolul II. Drepturile salariaților 5-12
Capitolul III. Dispoziții finale 13-17

Capitolul I. Dispoziții generale

Art. 1. Prevederile prezentei legi reglementează condițiile în care se realizează protecția drepturilor de care beneficiază salariații, prevăzute în contractele individuale de muncă și în contractul colectiv de muncă aplicabil, în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, potrivit legii.

Art. 2. Prevederile prezentei legi se aplică transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora situate pe teritoriul României, indiferent de natura capitalului social.

Art. 3. Prevederile prezentei legi nu se aplică personalului navigant din marina comercială.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 4. În sensul prevederilor prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii:

a) *cedent* – persoana care îşi pierde calitatea de angajator faţă de salariaţii întreprinderii, ai unităţii sau ai unor părţi ale acestora, transferate în condiţiile prevăzute la art. 1;

b) *cesionar* – persoana care dobândeşte calitatea de angajator faţă de salariaţii întreprinderii, ai unităţii sau ai unor părţi ale acestora, transferate în condiţiile prevăzute la art. 1;

c) *salariat* – persoana încadrată în muncă în baza unui contract individual de muncă;

d) *transfer* – trecerea din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a unei întreprinderi, unităţi sau a unor părţi ale acestora, având ca scop continuarea activităţii principale sau secundare, indiferent dacă urmăreşte sau nu obţinerea unui profit;

e) *reprezentanţii salariaţilor* – reprezentanţii organizaţiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese şi mandatate să reprezinte salariaţii, potrivit legii.

Capitolul II. Drepturile salariaţilor

Art. 5. (1) Drepturile şi obligaţiile cedentului, care decurg din contractele individuale de muncă şi din contractul colectiv de muncă aplicabil, existente la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul în care cedentul este subiectul procedurii de reorganizare judiciară sau faliment, potrivit legii.

Art. 6. (1) Anterior datei transferului, cedentul are obligaţia notificării cesionarului cu privire la toate drepturile şi obligaţiile care urmează a fi transferate acestuia.

(2) Nerespectarea obligaţiei de notificare prevăzute la alin. (1) nu va afecta transferul acestor drepturi sau obligaţii către cesionar şi nici drepturile salariaţilor.

Art. 7. Transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaţilor de către cedent ori de către cesionar.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 8. În cazul în care transferul implică o modificare substanţială a condiţiilor de muncă în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă.

Art. 9. (1) Cesionarul are obligaţia respectării prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la data transferului, până la data rezilierii sau expirării acestuia.

(2) Prin acord între cesionar şi reprezentanţii salariaţilor, clauzele contractului colectiv de muncă valabil în momentul efectuării transferului pot fi renegociate, dar nu mai devreme de un an de la data transferului.

(3) În situaţia în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora nu îşi păstrează autonomia, iar contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul cesionarului este mai favorabil, salariaţilor transferaţi li se va aplica contractul colectiv de muncă mai favorabil.

Art. 10. (1) În situaţia în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora îşi păstrează autonomia, reprezentanţii salariaţilor afectaţi de transfer îşi menţin statutul, atribuţiile şi funcţia dacă sunt îndeplinite condiţiile de reprezentare, potrivit legii. În situaţia neîndeplinirii condiţiilor legale de reprezentare, salariaţii transferaţi îşi aleg reprezentanţii, conform legii.

(2) Dacă în urma transferului întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora nu îşi păstrează autonomia, salariaţii transferaţi vor fi reprezentaţi, cu acordul lor expres, de către reprezentanţii salariaţilor din întreprinderea cesionarului, până la constituirea sau învestirea unor noi reprezentanţi, în condiţiile legii.

(3) Dacă mandatul reprezentanţilor salariaţilor afectaţi de transfer încetează ca urmare a transferului, aceştia vor beneficia în continuare de măsurile de protecţie prevăzute de lege.

Art. 11. În cazul în care cedentul sau cesionarul preconizează măsuri în privinţa salariaţilor proprii, se va consulta cu reprezentanţii salariaţilor, în scopul ajungerii la un acord, cu cel puţin 30 de zile înainte de data transferului.

Art. 12. (1) Cedentul şi cesionarul vor informa în scris reprezentanţii salariaţilor proprii sau, în cazul în care aceştia nu sunt constituiţi ori

Scanned with OKEN Scanner

desemnați, pe salariații proprii, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la:

a) data transferului sau data propusă pentru transfer;

b) motivele transferului;

c) consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați;

d) măsurile preconizate cu privire la salariați;

e) condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

(2) Obligația de informare prevăzută la alin. (1) se va aplica indiferent dacă deciziile rezultate din transfer sunt luate de cesionar sau de o întreprindere care exercită controlul asupra acestuia.

Capitolul III. Dispoziții finale

Art. 13. (1) Nerespectarea de către cedent sau cesionar a obligațiilor prevăzute în prezenta lege constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzii se fac de către inspectorii de muncă.

Art. 14. Prevederile art. 13 se completează cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 15. În cazul nerespectării de către cesionar sau de către cedent a obligațiilor prevăzute în prezenta lege, salariații ori reprezentanții salariaților afectați de transfer se pot adresa instanței judecătorești competente pentru soluționarea conflictelor individuale sau colective de muncă, conform legii.

Art. 16. Prezenta lege intră în vigoare la data aderării României la Uniunea Europeană.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 17. La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Ordonanța Guvernului nr. 48/1997 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a salariaților în cazul transferului dreptului de proprietate asupra acțiunilor sau părților sociale ale societăților comerciale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 224 din 30 august 1997, aprobată cu modificări prin Legea nr. 51/1998.

*

Prezenta lege transpune Directiva Consiliului 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 82 din 22 martie 2001.

Scanned with OKEN Scanner

4. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților

republicată [1)]
M. Of. nr. 711 din 30 septembrie 2002

- rectificare publicată în M. Of. nr. 840 din 21 noiembrie 2002;

cu modificările și completările aduse prin:

- **O.G. nr. 76/2004** pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (M. Of. nr. 791 din 27 august 2004), aprobată prin Legea nr. 454/2004 (M. Of. nr. 1048 din 12 noiembrie 2004). O.G. nr. 76/2004 a intrat în vigoare la 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial.

Cuprins **Art.**

Capitolul I. Dispoziții generale 1-7
Capitolul II. Organizarea formării profesionale a adulților 8-17
Capitolul III. Autorizarea furnizorilor de formare profesională 18-27
Capitolul IV. Evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților 28-32
Capitolul V. Finanțarea formării profesionale a adulților 33-40
Capitolul VI. Dispoziții tranzitorii și finale 41-48

Capitolul I. Dispoziții generale

Art. 1. În sensul prezentei ordonanțe, *adulții* sunt persoanele care au vârsta la care pot stabili raporturi de muncă și pot participa la programe de formare profesională, în condițiile legii.

[1)] Republicată în temeiul art. II din legea de aprobare a acesteia – Legea nr. 375/2002–, dându-se textelor o nouă numerotare. O.G. nr. 129/2000 a fost publicată în M. Of. nr. 430 din 2 septembrie 2000 și a fost aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 375/2002 (M. Of. nr. 436 din 21 iunie 2002) și rectificată în M. Of. nr. 478 din 4 iulie 2002.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 2. (1) Adulţii au drepturi egale de acces la formare profesională, fără discriminări pe criterii de vârstă, sex, rasă, origine etnică, apartenenţă politică sau religioasă.

(2) Societăţile comerciale, companiile şi societăţile naţionale, regiile autonome şi alte unităţi aflate sub autoritatea administraţiei publice centrale sau locale, unităţile şi instituţiile finanţate din fonduri bugetare şi extrabugetare, denumite în continuare *angajatori,* vor lua toate măsurile să asigure condiţii salariaţilor pentru a avea acces la formare profesională. Drepturile şi obligaţiile ce revin angajatorilor şi salariaţilor în perioada în care salariaţii participă la programele de formare profesională vor fi prevăzute în contractul colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă.

(3) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pot participa, în condiţiile legii, la programele de formare profesională organizate de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă sau de alţi furnizori de formare profesională autorizaţi, în condiţiile legii.

Art. 3. Formarea profesională a adulţilor are ca principale obiective:

a) facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanţă cu aspiraţiile lor profesionale şi cu necesităţile pieţei muncii;

b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creşterea competitivităţii forţei de muncă;

c) actualizarea cunoştinţelor şi perfecţionarea pregătirii profesionale în ocupaţia de bază, precum şi în ocupaţii înrudite;

d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacităţii de muncă;

e) însuşirea unor cunoştinţe avansate, metode şi procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Art. 4. (1) Formarea profesională a adulţilor cuprinde formarea profesională iniţială şi formarea profesională continuă organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului naţional de învăţământ.

(2) Formarea profesională iniţială a adulţilor asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competenţelor profesionale minime necesare pentru obţinerea unui loc de muncă.

(3) Formarea profesională continuă este ulterioară formării iniţiale şi asigură adulţilor fie dezvoltarea competenţelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competenţe.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 5. (1) În sensul prezentei ordonanţe, *competenţa profesională* reprezintă capacitatea de a realiza activităţile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupaţional.

(2) Competenţele profesionale se dobândesc pe cale formală, non-formală sau informală care, în sensul prevederilor prezentei ordonanţe, se definesc astfel:

a) prin *calea formală* se înţelege parcurgerea unui program organizat de un furnizor de formare profesională;

b) prin *calea non-formală* se înţelege practicarea unor activităţi specifice direct la locul de muncă sau autoinstruirea;

c) prin *calea informală* se înţelege modalităţile de formare profesională neinstituţionalizate, nestructurate şi neintenţionate – contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educaţional, familie, societate sau mediu profesional.

(3) [1] Formarea profesională a adulţilor se organizează prin programe de iniţiere, calificare, recalificare, perfecţionare, specializare, definite astfel:

a) *iniţierea* reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competenţe specifice unei calificări conform standardului ocupaţional sau de pregătire profesională;

b) *calificarea,* respectiv *recalificarea,* reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competenţe profesionale care permit unei persoane să desfăşoare activităţi specifice uneia sau mai multor ocupaţii;

c) *perfecţionarea,* respectiv *specializarea,* reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoştinţelor, deprinderilor sau competenţelor profesionale ale unei persoane care deţine deja o calificare, respectiv dezvoltarea competenţelor în cadrul aceleiaşi calificări, dobândirea de competenţe noi în aceeaşi arie ocupaţională sau într-o arie ocupaţională nouă, dobândirea de competenţe fundamentale/cheie sau competenţe tehnice noi, specifice mai multor ocupaţii.

Art. 6. (1) Formarea profesională a adulţilor se poate realiza, în condiţiile prevăzute de prezenta ordonanţă, de către persoane juridice de drept public sau privat, iar în cazul uceniciei, şi de către persoane fizice, denumite în continuare *furnizori de formare profesională.*

[1] Alin. (3) al art. 5 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 1 din O.G. nr. 76/2004.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Furnizorii de formare profesională prevăzuți la alin. (1) pot presta servicii de formare profesională, cu respectarea standardelor de pregătire profesională, în condițiile prevăzute de prezenta ordonanță.

(3) Furnizori de formare profesională pot fi și centrele de formare profesională, cu sau fără personalitate juridică, înființate, potrivit legii, de persoane juridice de drept public sau privat.

Art. 7. (1) Formarea profesională a adulților se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, meserii și specialități, ținându-se seama de nevoile angajatorilor, de competențele de bază ale adulților, de cerințele posturilor pe care aceștia le ocupă și de posibilitățile lor de promovare sau de încadrare în muncă, precum și de cerințele de pe piața muncii și aspirațiile adulților. În cadrul formării profesionale a adulților funcționează sistemul de credite transferabile. Pe baza cumulării acestora se poate atesta dobândirea de competențe profesionale noi.

(2) Formele de realizare a formării profesionale a adulților sunt:
a) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;
b) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;
c) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;
d) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

Capitolul II. Organizarea formării profesionale a adulților

Art. 8. (1) Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și Ministerul Educației și Cercetării, la propunerea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, în baza planurilor naționale de dezvoltare și de acțiune a programelor de guvernare și a strategiilor sectoriale, elaborează politici și strategii naționale privind dezvoltarea resurselor umane, inclusiv formarea profesională a adulților, pe care le supun spre aprobare Guvernului.

(2) Strategiile sectoriale și teritoriale privind formarea profesională a adulților se elaborează de ministere, agenții naționale și alte organe ale administrației publice centrale de specialitate, după caz, cu consultarea autorităților administrației publice locale.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă îndeplineşte următoarele atribuţii în domeniul formării forţei de muncă:

a) coordonează la nivel naţional activitatea de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, potrivit legii, pune în aplicare politicile şi strategiile privind calificarea şi recalificarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;

b) organizează programe de formare profesională pentru aceste categorii de adulţi prin centre proprii, prin centre private sau prin furnizori de formare profesională autorizaţi;

c) atribuie programe de formare profesională prin încredinţare directă, prin selecţie de oferte sau prin licitaţie, în condiţiile legii.

Art. 9. Pentru realizarea formării profesionale a propriilor salariaţi angajatorii vor consulta organizaţiile sindicale sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor în vederea elaborării planurilor de formare profesională în concordanţă cu programele de dezvoltare şi cu strategiile sectoriale şi teritoriale.

Art. 10. Formarea profesională a adulţilor se realizează prin programe de formare profesională ce cuprind totalitatea activităţilor de pregătire teoretică şi/sau practică în vederea realizării obiectivelor de formare de competenţe pentru un anumit domeniu.

Art. 11. (1) Programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională pentru ocupaţii, meserii, specialităţi şi profesii, denumite în continuare *ocupaţii,* cuprinse în Clasificarea ocupaţiilor din România – C.O.R., precum şi pentru competenţe profesionale comune mai multor ocupaţii.

(2) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, Ministerul Educaţiei şi Cercetării, cu consultarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă, a Consiliului Naţional de Formare Profesională a Adulţilor, a Consiliului pentru Standarde Ocupaţionale şi Atestare, a ministerelor, a agenţiilor naţionale, a celorlalte organe ale administraţiei publice centrale de specialitate, precum şi a organizaţiilor profesionale, vor elabora Registrul naţional al calificărilor profesionale din România, care va fi aprobat şi actualizat prin hotărâre a Guvernului.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 12. [1] (1) Programele de formare profesională asigură dobândirea unor competenţe profesionale în conformitate cu standardele ocupaţionale, respectiv standardele de pregătire profesională, recunoscute la nivel naţional.

(2) *Standardul ocupaţional,* respectiv *standardul de pregătire profesională,* este documentul care precizează competenţele profesionale necesare practicării unei ocupaţii, respectiv specifice unei calificări.

Art. 13. [2] (1) Furnizorii de formare profesională care solicită organizarea de programe de formare profesională în ocupaţii pentru care nu există standarde ocupaţionale, respectiv standarde de pregătire profesională, pot elabora proiecte de standarde ocupaţionale care se supun spre aprobare Consiliului Naţional de Formare Profesională a Adulţilor.

(2) În cazul neaprobării proiectului de standard ocupaţional de către Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor în termen de 9 luni de la autorizare, furnizorul de formare profesională poate organiza un nou program de formare profesională pentru ocupaţia respectivă numai după aprobarea standardului ocupaţional.

Art. 14. (1) Programele de formare profesională cuprind, în principal, următoarele elemente:

a) obiectivele programului de formare profesională exprimate în competenţele profesionale ce urmează să fie dobândite de fiecare persoană care urmează programul;

b) durata de pregătire pentru realizarea obiectivelor propuse;

c) numărul minim şi maxim de participanţi pentru un ciclu sau o serie de pregătire;

d) calificarea persoanelor cu atribuţii de instruire teoretică şi practică, denumite în continuare *formatori*;

e) programa de pregătire;

f) mijloacele şi metodele prin care se asigură transmiterea şi asimilarea cunoştinţelor şi formarea deprinderilor practice necesare ocupaţiei respective;

g) dotările, echipamentele şi materialele necesare formării;

h) procedura de evaluare în conformitate cu obiectivele specifice programului de formare profesională.

---

[1] Art. 12 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 2 din O.G. nr. 76/2004.

[2] Art. 13 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din O.G. nr. 76/2004.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Programa de pregătire poate fi structurată pe module cuantificate în credite transferabile.

(3) Furnizorii de formare profesională care organizează programe şi pentru persoane cu nevoi speciale vor adapta programele în mod corespunzător în vederea asigurării accesului egal şi nediscriminatoriu al acestor categorii de persoane la formarea profesională.

(4) [1] *Abrogat.*

Notă: A se vedea şi Ordinul ministrului transporturilor, construcţiilor şi turismului nr. 2261/2005 privind aprobarea metodologiilor de organizare şi de derulare a programelor de formare-calificare, perfecţionare şi verificare profesională periodică a personalului care efectuează activităţi specifice desfăşurării transportului feroviar (M. Of. nr. 118 din 8 februarie 2006).

Art. 15. Participanţii la programele de formare profesională nu pot fi obligaţi să participe la alte activităţi decât cele prevăzute în programa de pregătire.

Art. 16. (1) Furnizorii de formare profesională care organizează programe finalizate cu certificate de calificare recunoscute la nivel naţional încheie contracte de formare profesională cu participanţii la aceste programe.

(2) Modelul contractului de formare profesională, prevăzut la alin. (1), se aprobă prin normele metodologice de aplicare a prezentei ordonanţe, prevăzute la art. 47.

(3) Furnizorii de formare profesională vor înregistra contractele de formare profesională la direcţiile de dialog, familie şi solidaritate socială judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, după caz.

Art. 17. (1) Formarea profesională se poate realiza şi prin ucenicie la locul de muncă, prin care absolvenţii de gimnaziu, cu sau fără certificat de capacitate, pot obţine o calificare profesională.

(2) Condiţiile în care se desfăşoară formarea profesională prin ucenicie la locul de muncă, drepturile şi obligaţiile ucenicului şi ale furnizorului de formare profesională se reglementează prin normele metodologice elaborate pentru aplicarea prezentei ordonanţe.

---

[1] Alin. (4) al art. 14 a fost abrogat prin art. I pct. 4 din O.G. nr. 76/2004.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul III. Autorizarea furnizorilor de formare profesională

Notă: A se vedea şi Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulţilor, aprobată prin Ordinul comun al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi al ministrului educaţiei, cercetării şi tineretului nr. 353/5202/2003 (M. Of. nr. 774 din 5 noiembrie 2003), cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 18. (1) Furnizorii de formare profesională pot organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaştere naţională, numai dacă au prevăzut în statut sau, după caz, în autorizaţia pentru desfăşurarea unor activităţi independente, activităţi de formare profesională şi sunt autorizaţi în condiţiile legii.

(2) Programele postuniversitare de educaţie permanentă, furnizate de instituţiile de învăţământ superior acreditate, precum şi alte programe de formare profesională a adulţilor de nivel universitar, organizate în învăţământul superior, se supun numai mecanismelor specifice de autorizare şi acreditare academică.

(3) Angajatorii pot organiza programe de formare profesională pentru salariaţii proprii, în baza cărora eliberează certificate de absolvire recunoscute numai în cadrul unităţilor respective.

(4) Certificatele prevăzute la alin. (3) au recunoaştere naţională numai dacă angajatorii sunt autorizaţi ca furnizori de formare profesională.

Art. 19. (1) Activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională va fi coordonată de Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor.

(2) În vederea autorizării furnizorilor de formare profesională Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor poate înfiinţa comisii de autorizare judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, denumite în continuare *comisii de autorizare*.

Art. 20. (1) [1] Comisiile de autorizare sunt constituite din 5 membri, după cum urmează:

a) directorul direcţiei pentru dialog, familie şi solidaritate socială a fiecărui judeţ, respectiv a municipiului Bucureşti, care are calitatea de preşedinte;

[1] Alin. (1) al art. 20 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 5 din O.G. nr. 76/2004.

Scanned with OKEN Scanner

b) un reprezentant al inspectoratului şcolar judeţean, respectiv al municipiului Bucureşti;

c) un reprezentant al agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti;

d) un reprezentant al asociaţiilor patronale reprezentative la nivel judeţean, propus prin consens;

e) un reprezentant al organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel judeţean, propus prin consens.

(2) [1] *Abrogat.*

(2[1]) [2] Pentru fiecare dintre membrii comisiei de autorizare menţionaţi la alin. (1) instituţiile publice, asociaţiile patronale şi organizaţiile sindicale menţionate la alin. (1) pot nominaliza câte un supleant.

(2[2]) Mandatul membrilor comisiilor de autorizare este de 4 ani, mandat ce poate fi reînnoit pentru noi intervale de câte 4 ani.

(2[3]) În timpul mandatului lor membrii comisiilor de autorizare pot fi revocaţi de cei care i-au numit, în următoarele situaţii:

a) au săvârşit fapte penale pentru care au suferit condamnări definitive sau orice alte fapte de natură să afecteze autoritatea comisiei de autorizare;

b) se află într-o situaţie de conflict de interese;

c) şi-au pierdut calitatea în temeiul căreia au fost propuşi de către aceste autorităţi.

(2[4]) Existenţa uneia dintre situaţiile care determină revocarea membrilor comisiei de autorizare se constată în baza sesizării acesteia de către cei ce i-au numit.

(2[5]) În cazul vacantării locurilor în comisiile de autorizare, ca urmare a demisiei, revocării sau decesului, instituţia publică, asociaţia patronală sau organizaţia sindicală care i-a propus numeşte alte persoane pentru durata rămasă a mandatului.

(3) [3] În exercitarea atribuţiilor ce le revin, comisiile de autorizare folosesc specialişti pe domenii ocupaţionale.

---

[1] Alin. (2) al art. 20 a fost abrogat prin art. I pct. 6 din O.G. nr. 76/2004.

[2] Alin. (2[1])-(2[5]) ale art. 20 au fost introduse prin art. I pct. 7 din O.G. nr. 76/2004.

[3] Alin. (3) al art. 20 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 8 din O.G. nr. 76/2004.

Scanned with OKEN Scanner

(4) [1] *Abrogat.*

(5) Sediile comisiilor de autorizare se află la direcţiile de dialog, familie şi solidaritate socială judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti.

(6) Pentru exercitarea atribuţiilor ce le revin comisiile de autorizare sunt ajutate de secretariate tehnice care au sediul la direcţiile de dialog, familie şi solidaritate socială judeţene sau la Direcţia de dialog, familie şi solidaritate socială a municipiului Bucureşti. Secretariatele tehnice sunt formate din două persoane desemnate de directorul direcţiei judeţene de dialog, familie şi solidaritate socială din personalul propriu. În municipiul Bucureşti secretariatul tehnic este format din două persoane desemnate de directorul general al Direcţiei de dialog, familie şi solidaritate socială a municipiului Bucureşti din personalul propriu.

Art. 20¹. [2] (1) Pentru activitatea desfăşurată, membrii comisiilor de autorizare sau, după caz, supleanţii acestora, care participă la şedinţele comisiei, sunt plătiţi de către direcţiile de dialog, familie şi solidaritate socială judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, pe baza unor tarife stabilite de către Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor, cu avizul Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

(2) Specialiştii folosiţi de comisiile de autorizare sunt plătiţi de către direcţiile de dialog, familie şi solidaritate socială judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, pe baza unor tarife stabilite de către Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor, cu avizul Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, în care se pot include şi cheltuielile de deplasare, la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru salariaţii instituţiilor publice şi regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării în cadrul localităţii în interesul serviciului.

(3) Plata specialiştilor pe domenii ocupaţionale, folosiţi de către Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor, se efectuează de către acesta, în conformitate cu anexa nr. 11 la Legea nr. 40/1991, republicată, modificată potrivit Ordonanţei Guvernului nr. 114/1999.

Art. 21. (1) Comisiile de autorizare au următoarele atribuţii:

a) autorizează furnizorii de formare profesională;

---

[1] Alin. (4) al art. 20 a fost abrogat prin art. I pct. 9 din O.G. nr. 76/2004.

[2] Art. 20¹ a fost introdus prin art. I pct. 10 din O.G. nr. 76/2004.

Scanned with OKEN Scanner

b) oferă consultanţă şi informaţii furnizorilor de formare profesională;

c) monitorizează activitatea furnizorilor de formare profesională şi organizarea examenelor de absolvire şi, după caz, retrag autorizaţia acestora;

d) coordonează organizarea examenelor de absolvire la terminarea cursurilor de iniţiere, calificare, recalificare, perfecţionare profesională şi alte forme specifice.

(2) Secretariatele tehnice au următoarele atribuţii:

a) primesc dosarele furnizorilor de formare, verifică conţinutul şi organizează evidenţa acestora;

b) înaintează preşedintelui comisiei de autorizare dosarul furnizorului de formare profesională;

c) înregistrează tabelele nominale cu participanţii la programele de formare profesională, care au încheiat contracte cu furnizorii.

Art. 22. (1) Autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza criteriilor de evaluare, pentru o perioadă de 4 ani.

(2) Autorizarea se acordă pentru fiecare dintre ocupaţiile pentru care furnizorii de formare profesională organizează programe de formare profesională.

(3) Filialele furnizorilor de formare profesională şi centrele de formare profesională, fără personalitate juridică, sunt considerate unităţi distincte şi se supun separat procedurii de autorizare.

(4) Autorizarea se certifică printr-un document ale cărui formă, conţinut şi regim de eliberare se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului educaţiei şi cercetării.

Art. 23. (1) Criteriile de evaluare a furnizorilor de formare profesională au în vedere următoarele elemente:

a) programul de formare profesională;

b) experienţa furnizorilor de formare profesională şi rezultatele activităţii lor anterioare obţinerii autorizării sau în alte programe de formare profesională pe care le-au realizat, dacă este cazul;

c) resursele necesare desfăşurării programelor de formare profesională.

(2) Pentru a fi autorizaţi furnizorii de formare profesională trebuie să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au profiluri sau specialitatea corespunzătoare programei de pregătire.

Scanned with OKEN Scanner

Începând cu data de 1 ianuarie 2010, pentru a fi autorizaţi furnizorii de formare profesională trebuie să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au pregătirea pedagogică specifică formării profesionale a adulţilor şi pregătirea de specialitate corespunzătoare programei de pregătire.

Art. 24. (1) Autorizarea poate fi retrasă de comisia de autorizare dacă se constată nerespectarea condiţiilor de autorizare şi a programelor pentru care furnizorul de formare profesională a fost autorizat sau dacă, în mod repetat, rezultatele la examenele de absolvire sunt nesatisfăcătoare.

(2) Furnizorul de formare profesională căruia i s-a retras autorizarea poate să solicite o nouă autorizare numai după un an de la data comunicării retragerii.

(3) Furnizorul de formare profesională căruia i s-a retras de două ori autorizarea pentru aceeaşi ocupaţie pierde dreptul de a mai organiza programe de formare profesională pentru aceasta.

Art. 25. (1) Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor are următoarele atribuţii în activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională:

a) îndrumă metodologic, coordonează şi controlează activitatea comisiilor de autorizare şi a secretariatelor tehnice ale acestora;

b) aprobă programele-cadru de formare profesională definită conform art. 4, în baza cărora furnizorii de formare profesională elaborează programele de formare profesională prevăzute la art. 10;

c) în colaborare cu Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale şi cu Ministerul Educaţiei şi Cercetării elaborează criterii şi proceduri de evaluare a furnizorilor de formare profesională în vederea autorizării sau retragerii autorizaţiei, precum şi metodologia certificării formării profesionale a adulţilor;

d) rezolvă contestaţiile depuse de furnizorii de formare profesională în legătură cu activitatea comisiilor de autorizare;

e) monitorizează furnizorii de formare profesională.

(2) [1] În exercitarea atribuţiilor ce îi revin, Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor foloseşte specialişti pe domenii ocupaţionale.

---

[1] Alin. (2) al art. 25 a fost introdus prin art. I pct. 11 din O.G. nr. 76/2004.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 26. (1) [1] În vederea autorizării, furnizorii de formare profesională plătesc taxe de autorizare, care se constituie venituri la bugetul de stat, conform legii.

(2) Nivelul taxei de autorizare este de două salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată.

(3)-(4) [2] *Abrogate.*

Notă: A se vedea și art. XI din O.U.G. nr. 147/2002 pentru reglementarea unor probleme financiare și pentru modificarea unor acte normative, astfel cum a fost aprobată prin Legea nr. 41/2003, potrivit căruia: *„Art. XI. (1) Taxele de autorizare plătite de către furnizorii de formare profesională potrivit art. 26 din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 30 septembrie 2002, se constituie venituri la bugetul de stat.*

(2) Cheltuielile care se efectuau din taxele de autorizare instituite prin Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, republicată, se efectuează din bugetul de stat prin bugetul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale de către direcțiile generale de muncă și solidaritate socială județene și a municipiului București.

(3) Nivelul indemnizațiilor prevăzute la art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, republicată, este stabilit de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților și este avizat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale."

Precizăm că dispozițiile art. 20 alin. (3) din O.G. nr. 129/2000 la care se face referire în art. XI alin. (3) din O.U.G. nr. 147/2002 au fost preluate, în urma modificărilor aduse prin O.G. nr. 76/2004, în actualul art. 20^1 din O.G. nr. 129/2000.

Art. 27. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților întocmește Registrul național al furnizorilor de formare profesională a adulților, care cuprinde toți furnizorii de formare profesională autorizați.

---

[1] Alin. (1) și (2) ale art. 26 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 12 din O.G. nr. 76/2004.

[2] Alin. (3) și (4) ale art. 26 au fost abrogate prin art. I pct. 13 din O.G. nr. 76/2004.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul IV. Evaluarea şi certificarea formării profesionale a adulţilor

Art. 28. Participanţii la programele de formare profesională şi persoanele care se califică prin ucenicie la locul de muncă susţin examene de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică sau practică.

Art. 29. (1) Examenul de absolvire reprezintă un set de probe teoretice şi/sau practice prin care se constată dobândirea competenţelor specifice programului de formare profesională.

(2) Examenul de absolvire se susţine în faţa unei comisii constituite din 2/3 specialişti din afara furnizorilor de formare profesională şi 1/3 reprezentanţi ai furnizorilor de formare profesională care au organizat programul de formare profesională.

(3) La examen pot asista şi reprezentanţi ai beneficiarilor programelor de formare profesională.

Art. 30. Metodologia certificării formării profesionale a adulţilor, elaborată de Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor, se aprobă prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului educaţiei şi cercetării şi se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Notă: A se vedea Ordinul ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi al ministrului educaţiei, cercetării şi tineretului nr. 501/5253/2003 pentru aprobarea metodologiei certificării formării profesionale a adulţilor (M. Of. nr. 774 din 5 noiembrie 2003), cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 31. (1) În funcţie de tipul programului şi de formele de realizare a formării profesionale, furnizorul de formare profesională autorizat poate elibera următoarele tipuri de certificate:

a) pentru cursuri de calificare sau recalificare şi pentru ucenicie la locul de muncă, certificat de calificare profesională;

b) pentru cursuri şi stagii de iniţiere, precum şi pentru cursuri şi stagii de perfecţionare sau de specializare, certificat de absolvire.

(2) În cazul programelor de formare profesională structurate pe module, la terminarea fiecărui modul, după susţinerea testului de evaluare, se

Scanned with OKEN Scanner

eliberează certificat de absolvire cu menţionarea competenţelor profesionale dobândite, cuantificate în credite transferabile.

(3) Certificatele de calificare profesională şi de absolvire sunt tipărite de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, poartă antetul Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi al Ministerului Educaţiei şi Cercetării şi au regimul actelor de studii.

(4) Formularele certificatelor de calificare profesională şi, respectiv, de absolvire se pun la dispoziţie furnizorilor de formare profesională, contra cost, de către Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale prin direcţiile de dialog, familie şi solidaritate socială judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti.

(5) Certificatele de calificare profesională sau de absolvire se eliberează însoţite de o anexă în care se precizează competenţele profesionale dobândite.

Art. 32. [1] (1) Evaluarea şi certificarea competenţelor profesionale obţinute pe alte căi decât cele formale se fac în centre de evaluare a competenţelor profesionale.

(2) Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor autorizează şi monitorizează centrele de evaluare a competenţelor profesionale şi certifică evaluatori de competenţe profesionale, verificatori interni şi verificatori externi.

(3) În exercitarea atribuţiilor menţionate la alin. (2), Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor utilizează verificatori interni şi externi pentru evaluarea evaluatorilor de competenţe profesionale şi, respectiv, verificarea centrelor de evaluare a competenţelor profesionale în vederea autorizării.

(4) Procedura de evaluare şi certificare a competenţelor profesionale obţinute pe alte căi decât cele formale este reglementată prin ordin comun al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi al ministrului educaţiei şi cercetării.

(5) Plata verificatorilor externi folosiţi de către Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor pentru îndeplinirea atribuţiilor ce îi revin se face în condiţiile prevăzute la art. 20^1 alin. (3).

---

[1] Art. 32 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 14 din O.G. nr. 76/2004.

Scanned with OKEN Scanner

Notă: Procedura de evaluare şi certificare a competenţelor profesionale obţinute pe alte căi decât cele formale a fost aprobată prin Ordinul comun al ministrului educaţiei şi cercetării şi al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei nr. 4543/468/2004 (M. Of. nr. 903 din 5 octombrie 2004), ordin modificat şi completat ulterior prin Ordinul nr. 3329/81/2005 (M. Of. nr. 363 din 28 aprilie 2005). A se vedea şi Ordinul Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei nr. 51/2007 pentru aprobarea Procedurii de atestare a calificării – pregătire şi experienţă profesională – dobândite în România, în afara sistemului naţional de învăţământ, de către cetăţenii români care doresc să desfăşoare activităţi, în mod independent sau ca salariaţi pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, care transpune prevederile art. 8 din Directiva 1999/42/CE a Parlamentului şi a Consiliului din 7 iunie 1999 de instituire a unui mecanism de recunoaştere a calificării pentru activităţile profesionale reglementate de directivele privind măsuri de liberalizare şi tranzitorii de suplimentare a sistemului general de recunoaştere a diplomelor.

Capitolul V. Finanţarea formării profesionale a adulţilor

Art. 33. Formarea şi evaluarea rezultatelor formării profesionale a adulţilor se finanţează din următoarele surse:

a) fonduri proprii ale angajatorilor;

b) bugetul asigurărilor pentru şomaj;

c) sponsorizări, donaţii, surse externe atrase;

d) taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională.

Art. 34. Societăţile comerciale, companiile şi societăţile naţionale, unităţile cooperatiste, regiile autonome şi alte instituţii pot efectua cheltuieli pentru formarea profesională a salariaţilor, cheltuieli care se deduc, după caz, din impozitul pe profit sau din impozitul pe venit.

Art. 35. Instituţiile finanţate din fonduri extrabugetare pot efectua cheltuieli pentru formarea profesională a salariaţilor din aceste venituri.

Art. 36. Instituţiile finanţate de la bugetul de stat sau de la bugetele locale pot finanţa cheltuielile cu formarea profesională a salariaţilor din surse bugetare sau extrabugetare, potrivit bugetelor proprii aprobate.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 37. (1) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanţate de angajatori salariaţii primesc drepturile salariale stabilite potrivit contractului individual de muncă pentru program normal de lucru.

(2) Angajatorii suportă cheltuielile de deplasare pentru participarea la programele de formare profesională, dacă aceste programe se desfăşoară în altă localitate decât cea în care salariatul îşi are locul de muncă.

Art. 38. Salariaţii care, la cererea angajatorului, participă la programe de formare profesională pe o perioadă de cel puţin 3 luni încheie cu acesta acte adiţionale la contractele individuale de muncă, prin care sunt stabilite drepturile şi obligaţiile după absolvire.

Art. 39. Programele de formare profesională organizate de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă se finanţează din bugetul asigurărilor pentru şomaj, în condiţiile legii.

Art. 40. (1) Finanţarea formării profesionale se poate realiza şi din sponsorizări, donaţii sau din surse externe.

(2) Condiţiile şi formele în care se acordă furnizorilor de formare profesională sprijin financiar din surse externe vor corespunde legislaţiei în vigoare sau prevederilor acordurilor internaţionale de cooperare la care România este parte.

Capitolul VI. Dispoziţii tranzitorii şi finale

Art. 41. (1) Programele de formare profesională care au început înainte de data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe vor continua, până la finalizare, în condiţiile stabilite prin actele normative aflate în vigoare la data începerii acestor programe.

(2) Furnizorii de formare profesională care au în derulare programe mai pot funcţiona în această calitate cel mult 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe. După această dată aceştia pot funcţiona numai dacă sunt autorizaţi.

Art. 42. (1) Furnizorii de formare profesională care la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe au în derulare programe de formare profesională în vederea dobândirii unor competenţe pentru care nu există

Scanned with OKEN Scanner

standarde ocupaţionale, după finalizarea acestor programe, îşi pot continua activitatea numai în condiţiile prezentei ordonanţe.

(2) În cazuri speciale se pot organiza programe de formare profesională pentru dobândirea de competenţe pentru care nu există standarde ocupaţionale, numai cu aprobarea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi a Ministerului Educaţiei şi Cercetării.

Art. 43. Furnizorii de formare profesională autorizaţi sunt scutiţi de plata T.V.A. pentru operaţiunile de formare profesională.

Art. 44. Furnizorii de formare profesională vor pune la dispoziţie direcţiilor teritoriale de statistică datele solicitate de acestea, referitoare la activităţile de formare profesională a adulţilor.

Art. 45. (1) Institutul Naţional de Statistică va include în programul său de activitate cercetarea statistică periodică a formării profesionale a adulţilor.

(2) Metodologia de realizare a cercetării statistice aferente formării profesionale a adulţilor, precizarea indicatorilor urmăriţi şi a modului de calcul al acestora, precum şi periodicitatea acestei cercetări vor fi stabilite de Institutul Naţional de Statistică în colaborare cu Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, Ministerul Educaţiei şi Cercetării şi Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor.

Art. 46. Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, împreună cu Ministerul Educaţiei şi Cercetării, exercită controlul asupra modului în care este organizată şi se desfăşoară formarea profesională a adulţilor.

Art. 47. Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi Ministerul Educaţiei şi Cercetării împreună cu Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor vor elabora şi vor supune spre aprobare Guvernului norme metodologice pentru aplicarea prevederilor prezentei ordonanţe, în termen de 90 de zile de la data publicării legii de aprobare a acesteia în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Notă: Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor au fost aprobate prin H.G. nr. 522/2003 (M. Of. nr. 346 din 21 mai 2003) şi au fost modificate şi completate ulterior prin H.G. nr. 887/2004 (M. Of.

Scanned with OKEN Scanner

nr. 536 din 15 iunie 2004) şi H.G. nr. 1829/2004 (M. Of. nr. 1054 din 15 noiembrie 2004).

Art. 48. Prezenta ordonanţă intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2001, cu excepţia prevederilor art. 23 alin. (2) care intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2003.

Notă: Reproducem în prezenta Notă Rectificarea adusă O.G. nr 129/2000 republicată: *„ La art. 48 din Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 30 septembrie 2002, se face următoarea rectificare:*

- după sintagma finală «1 ianuarie 2003» se marchează un asterisc, căruia îi corespunde o notă de subsol, cu următorul cuprins: «) Articolul 48 (fost articolul 47) nu a fost modificat prin Legea nr. 375/2002 pentru aprobarea Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor.*

Alineatul (2) al articolului 23 (fost articolul 24) a fost modificat şi completat prin Legea nr. 375/2002, în prezent fiind format din două teze distincte. Teza a II-a, introdusă prin Legea nr. 375/2002, prevede data de 1 ianuarie 2010 de la care, pentru a fi autorizaţi, furnizorii de formare profesională trebuie să facă dovada realizării programelor de formare profesională cu formatori care au pregătirea pedagogică specifică formării profesionale a adulţilor şi pregătirea de specialitate corespunzătoare programei de pregătire.»”

Scanned with OKEN Scanner

5. Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă

republicată
M. Of. nr. 184 din 19 mai 1998

cu modificările şi completările aduse prin:

- **Legea nr. 53/2003** – Codul muncii (M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003);
- **O.U.G. nr. 9/2004** pentru completarea art. 26 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 (M. Of. nr. 246 din 19 martie 2004), aprobată prin Legea nr. 218/2004 (M. Of. nr. 507 din 17 iunie 2004)

Cuprins **Art.**

Capitolul I. Dispoziţii generale 1-8
Capitolul II. Câmpul de aplicare a contractelor colective de muncă 9-13
Capitolul III. Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea şi la încheierea contractelor colective de muncă 14-22
Capitolul IV. Încheierea contractelor colective de muncă 23-29
Capitolul V. Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă 30-33
Capitolul VI. Dispoziţii finale şi tranzitorii 34-38

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 1. (1) Contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată între patron sau organizaţia patronală, pe de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă.

(2) În sensul prezentei legi, prin termenul *patron* se înţelege persoana fizică şi persoana juridică care angajează salariaţi prin încheierea contractelor individuale de muncă.

(3) Persoanele juridice care angajează salariaţi mai sunt denumite în prezenta lege şi *unităţi*.

Art. 2. (1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmăreşte promovarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă ori evitarea declanşării grevelor.

(2) Fac parte din contractele colective de muncă şi acordurile dintre părţile semnatare ale contractelor colective de muncă, prin care se soluţionează conflicte colective de muncă.

(3) Contractul colectiv de muncă poate cuprinde şi prevederi referitoare la protecţia celor aleşi sau delegaţi în organele de conducere ale sindicatelor, respectiv a reprezentanţilor salariaţilor aleşi potrivit prevederilor art. 20.

Art. 3. (1) Negocierea colectivă, la nivel de unitate, este obligatorie, cu excepţia cazului în care unitatea are mai puţin de 21 de salariaţi.

(2) Negocierea colectivă are loc în fiecare an, după cum urmează:

a) după cel puţin 12 luni de la data negocierii precedente, neurmată de încheierea contractului colectiv de muncă, sau de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă, după caz;

b) cu cel puţin 30 de zile anterior expirării contractelor colective de muncă încheiate pe un an.

(3) Durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile.

(4) Negocierea colectivă va avea ca obiect, cel puţin: salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condiţiile de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

(5) Iniţiativa negocierii aparţine patronului.

(6) În cazul în care patronul nu angajează negocierea, aceasta are loc la cererea organizaţiei sindicale sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz, în termen de 15 zile de la formularea cererii.

Art. 4. (1) În termen de 15 zile de la data formulării cererii de către organizaţia sindicală sau de către reprezentanţii salariaţilor, patronul trebuie să convoace părţile în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(2) La prima reuniune a părţilor se precizează:

a) informaţiile pe care patronul le va pune la dispoziţie delegaţilor sindicali sau ai salariaţilor şi data la care urmează a îndeplini această obligaţie; informaţiile trebuie să permită o analiză comparată a situaţiei locurilor de muncă, a clasificării profesiilor şi meseriilor, a nivelului de salarizare, a duratei timpului de lucru şi a organizării programului de lucru;

b) locul şi calendarul reuniunilor.

Art. 5. Neîndeplinirea de către patron a obligaţiilor prevăzute la art. 3 alin. (5) şi la art. 4 alin. (1) constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă cuprinsă între 300 lei şi 600 lei.

Art. 6. Constatarea şi sancţionarea contravenţiei prevăzute la art. 5 se fac potrivit procedurii prevăzute de Legea nr. 32/1968 privind stabilirea şi sancţionarea contravenţiilor, de către personalul din Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, din direcţiile generale de muncă şi protecţie socială judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, împuternicit prin ordin al ministrului muncii şi protecţiei sociale.

Notă: Legea nr. 32/1968 a fost abrogată prin O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002. Precizăm că în art. 48 din O.G. nr. 2/2001 se prevede că ori de câte ori într-o lege specială sau în alt act normativ anterior se face trimitere la Legea nr. 32/1968 privind stabilirea şi sancţionarea contravenţiilor, aceasta se va socoti făcută la dispoziţiile corespunzătoare din O.G. nr. 2/2001.

Art. 7. (1) La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă, părţile sunt egale şi libere.

(2) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale, constituie legea părţilor.

Scanned with OKEN Scanner

Notă: A se vedea: *supra*, art. 236 alin. (3) şi (4) C. muncii, precum şi art. 969 C. civ.

Art. 8. (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot fi stabilite numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de prezenta lege.

(2) Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.

(3) Contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

(4) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaţilor au un caracter minimal.

Capitolul II. Câmpul de aplicare a contractelor colective de muncă

Art. 9. Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toţi salariaţii din unitate, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizaţie sindicală din unitate.

Art. 10. (1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul unităţilor, ramurilor de activitate şi la nivel naţional.

(2) Contractele colective de muncă se pot încheia şi la nivelul unor grupuri de societăţi comerciale şi regii autonome, denumite în continuare *grupuri de unităţi*.

(3) În situaţia în care nu sunt organizate asociaţii patronale reprezentative la niveluri inferioare, asociaţia patronală la nivel naţional poate desemna reprezentanţii la negociere.

Art. 11. (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte, după cum urmează:

a) pentru toţi salariaţii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toţi salariaţii încadraţi în unităţile care fac parte din grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

Scanned with OKEN Scanner

c) pentru toţi salariaţii încadraţi în toate unităţile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

d) pentru toţi salariaţii încadraţi în toate unităţile din ţară, în cazul contractelor colective de muncă la nivel naţional.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 10 se încheie un singur contract colectiv de muncă.

(3) Prin contractul colectiv de muncă părţile pot conveni constituirea unui fond din contribuţia patronatului, destinat activităţilor în domeniul negocierilor colective.

Art. 12. (1) Contracte colective de muncă se pot încheia şi pentru salariaţii instituţiilor bugetare. Prin aceste contracte nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile ale căror acordare şi cuantum sunt stabilite prin dispoziţii legale.

(2) Contractele colective de muncă ale salariaţilor instituţiilor bugetare se pot încheia la nivelul unităţilor, la nivelul administraţiei sau al serviciilor publice locale, pentru instituţiile din subordinea acestora, şi la nivel departamental, pentru instituţiile subordonate.

Art. 13. (1) Părţile au obligaţia să precizeze, în fiecare contract colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unităţi şi de ramură de activitate, unităţile în cadrul cărora se aplică clauzele negociate.

(2) În cazul contractelor colective de muncă încheiate la nivelul ramurilor de activitate, unităţile componente ale acestora se stabilesc şi se precizează de către părţile care negociază contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor prezentei legi.

Capitolul III. Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea şi la încheierea contractelor colective de muncă

Art. 14. Părţile contractului colectiv de muncă sunt patronul şi salariaţii, reprezentate după cum urmează:

a) ***patronul:***

– la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcţionare, după caz;

Scanned with OKEN Scanner

– la nivel de grup de unităţi, de ramură şi la nivel naţional, de către asociaţiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi;

b) ***salariaţii:***

– la nivel de unitate, de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative ori, acolo unde nu este constituit un sindicat reprezentativ, prin reprezentanţii aleşi ai salariaţilor;

– la nivelul grupurilor de unităţi şi al ramurilor, de către organizaţiile sindicale de tip federativ, legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi;

– la nivel naţional, de către organizaţiile sindicale de tip confederativ, legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi.

Art. 15. (1) La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel naţional, de ramură sau de grup de unităţi participă asociaţiile patronale care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiţii:

a) ***la nivel naţional:***

– au independenţă organizatorică şi patrimonială;

– reprezintă patroni ale căror unităţi funcţionează în cel puţin jumătate din numărul total al judeţelor, inclusiv în municipiul Bucureşti;

– reprezintă patroni ale căror unităţi îşi desfăşoară activitatea în cel puţin 25% din ramurile de activitate;

– reprezintă patroni ale căror unităţi cuprind minimum 7% din efectivul salariaţilor din economia naţională;

b) ***la nivel de ramură:***

– au independenţă organizatorică şi patrimonială;

– reprezintă patroni ale căror unităţi cuprind minimum 10% din numărul salariaţilor din ramura respectivă.

(2) Îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate se constată de către Tribunalul Municipiului Bucureşti, la cererea asociaţiei patronale. Hotărârea este supusă numai recursului.

Art. 16. Asociaţiile patronale reprezentative la nivel naţional sunt reprezentative şi la nivelul ramurilor şi al grupurilor de unităţi prin intermediul organizaţiilor de tip federativ, componente.

Art. 17. (1) La negocierea contractelor colective de muncă la nivel naţional, de ramură şi de unitate participă organizaţiile sindicale care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiţii:

Scanned with OKEN Scanner

a) ***la nivel naţional:***
– au statut legal de confederaţie sindicală;
– au independenţă organizatorică şi patrimonială;
– au în componenţă structuri sindicale proprii, în cel puţin jumătate din numărul total al judeţelor, inclusiv în municipiul Bucureşti;
– au în componenţă federaţii sindicale reprezentative din cel puţin 25% din ramurile de activitate;
– organizaţiile sindicale componente au, cumulat, un număr de membri cel puţin egal cu 5% din efectivul salariaţilor din economia naţională;
b) ***la nivel de ramură:***
– au statut legal de federaţie sindicală;
– au independenţă organizatorică şi patrimonială;
– organizaţiile sindicale componente au, cumulat, un număr de membri cel puţin egal cu 7% din efectivul salariaţilor din ramura respectivă;
c) ***la nivel de unitate:***
– au statut legal de organizaţie sindicală;
– numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puţin o treime din numărul salariaţilor unităţii.

(2) Îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate a organizaţiilor sindicale se constată, la cererea acestora, de către instanţele judecătoreşti, după cum urmează:
a) la nivel naţional şi de ramură, de către Tribunalul Municipiului Bucureşti;
b) la nivel de unitate, de către judecătoria în a cărei rază teritorială se află sediul unităţii.

(3) Hotărârea este supusă numai recursului.

Art. 18. (1) Organizaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional sunt reprezentative şi la nivelul ramurilor şi al grupurilor de unităţi în care au organizaţii componente de tip federativ. Sunt, de asemenea, reprezentative şi federaţiile sindicale care îndeplinesc condiţiile prevăzute la art. 17 alin. (1) lit. b).

(2) În mod corespunzător, organizaţiile sindicale reprezentative la nivelul ramurilor sunt reprezentative şi la nivelul grupurilor de unităţi în care au organizaţii sindicale proprii.

(3) Organizaţiile sindicale din unitate sunt reprezentative, dacă îndeplinesc condiţiile prevăzute la art. 17 alin. (1) lit. c), precum şi dacă sunt afiliate la o organizaţie sindicală reprezentativă.

Scanned with OKEN Scanner

Recurs în interesul legii. Prin decizia nr. 7/2008 (M. Of. nr. 691 din 10 octombrie 2008), Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţiile Unite, a admis recursul în interesul legii declarat de către procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie şi a stabilit că: *„Organizaţiile sindicale din unitate sunt reprezentative dacă îndeplinesc în mod alternativ, fie condiţiile prevăzute de art.17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, respectiv, să aibă statut legal de organizaţie sindicală şi numărul de membri ai sindicatului să reprezinte cel puţin 1/3 din numărul salariaţilor unităţii, fie condiţia prevăzută de art. 18 alin. (3) teza finală din lege, în sensul de a fi afiliate la o organizaţie sindicală reprezentativă."*

Art. 19. La nivelul ramurilor de activitate ale economiei naţionale, fiecare organizaţie sindicală de tip confederativ, precum şi fiecare asociaţie de unităţi, care sunt reprezentative la nivel naţional, vor desemna o singură organizaţie sindicală, respectiv asociaţie de unităţi reprezentativă, să participe la negocierea şi la încheierea contractelor colective de muncă.

Art. 20. Contractul colectiv de muncă se poate încheia şi în unităţile în care nu există organizaţii sindicale sau acestea nu îndeplinesc condiţiile de reprezentativitate prevăzute la art. 18 alin. (2). În acest caz, salariaţii îşi aleg reprezentanţii la negociere prin vot secret. La alegerea reprezentanţilor salariaţilor vor participa cel puţin jumătate plus unu din numărul total al salariaţilor. Reprezentanţii salariaţilor sunt desemnaţi în raport cu numărul voturilor obţinute.

Art. 21. Prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional, părţile stabilesc ramurile de activitate ale economiei naţionale şi criteriile potrivit cărora unităţile fac parte din aceste ramuri, pe baza avizului consultativ al Comisiei Naţionale pentru Statistică.

Art. 22. La negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă în instituţiile bugetare, părţile sunt reprezentate după cum urmează:

a) de către conducătorul instituţiei bugetare sau de către locţiitorul de drept al acestuia;

b) de către sindicatele reprezentative, în sensul prezentei legi, sau de către reprezentanţii salariaţilor aleşi conform prevederilor art. 20.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul IV. Încheierea contractelor colective de muncă

Art. 23. (1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.

(2) În cazul prevăzut la art. 3 alin. (2), părţile pot hotărî prelungirea aplicării în continuare a contractului colectiv de muncă, în condiţiile în care acesta a fost încheiat sau în alte condiţii ce vor fi convenite.

Art. 24. (1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă negociate cu încălcarea prevederilor art. 8 sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanţa judecătorească competentă, la cererea părţii interesate.

(3) În cazul constatării nulităţii unor clauze de către instanţa judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea drepturilor respective.

(4) Până la renegocierea drepturilor, clauzele a căror nulitate a fost constatată sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior, după caz.

Art. 25. (1) Contractul colectiv de muncă se încheie în formă scrisă, se semnează de către părţi, se depune şi se înregistrează la direcţia generală de muncă şi protecţie socială judeţeană sau a municipiului Bucureşti, după caz.

(2) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unităţi, al ramurilor de activitate sau la nivel naţional se depun şi se înregistrează la Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale.

(3) Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării. Părţile pot conveni ca data aplicării clauzelor negociate să fie ulterioară zilei de înregistrare a contractului.

Art. 26. (1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate, dacă:
a) sunt încheiate cu încălcarea prevederilor art. 13;
b) părţile nu fac dovada îndeplinirii cerinţelor de reprezentativitate;
c) nu sunt semnate de toţi reprezentanţii părţilor la negociere.

(2) Contractele colective de muncă vor fi înregistrate fără semnătura tuturor reprezentanţilor părţilor, dacă:

Scanned with OKEN Scanner

a) unele asociaţii patronale reprezentative sau organizaţii sindicale reprezentative au fost invitate la negociere şi nu s-au prezentat;

b) unele asociaţii patronale reprezentative sau organizaţii sindicale reprezentative au participat la negocieri, au fost de acord cu clauzele negociate, dar refuză semnarea contractelor, situaţie care să rezulte din actele depuse de părţi;

c) [1] reprezentanţii părţilor la negociere care nu au semnat contractul colectiv de muncă reprezintă sub o treime din numărul salariaţilor unităţii, sub 7% din efectivul salariaţilor din ramura respectivă sau sub 5% din efectivul salariaţilor din economia naţională, după caz.

Art. 27. (1) La înregistrarea contractelor colective de muncă, Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale sau, după caz, direcţiile generale teritoriale de muncă şi protecţie socială vor verifica dacă acestea conţin clauze negociate cu nerespectarea dispoziţiilor art. 8.

(2) În cazul în care se constată că în contractele colective de muncă există asemenea clauze, Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale sau, după caz, direcţia generală teritorială de muncă şi protecţie socială are obligaţia să sesizeze acest fapt părţilor contractante.

Art. 28. Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă, partea nemulţumită se poate adresa instanţelor judecătoreşti, în condiţiile Legii contenciosului administrativ nr. 29/1990.

Notă: Legea nr. 29/1990 a fost abrogată prin Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, intrată în vigoare din 6 ianuarie 2005. Potrivit art. 29 din Legea nr. 554/2004, ori de câte ori într-o lege specială anterioară acestei legi se face trimitere la Legea contenciosului administrativ nr. 29/1990, trimiterea se va socoti făcută la dispoziţiile corespunzătoare din Legea nr. 554/2004.

Art. 29. Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional şi de ramură se va publica în Monitorul Oficial al României, în termen de 30 de zile de la înregistrare. În acest sens, Regia Autonomă „Monitorul Oficial" va edita Partea a V-a a Monitorului Oficial al României, în care se vor publica numai contractele colective de muncă.

---

[1] Lit. c) de la alin. (2) al art. 26 a fost introdusă prin art. unic pct. 1 din O.U.G. nr. 9/2004.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul V. Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă

Art. 30. (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.

(2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.

Art. 31. (1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile convin acest lucru.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică, în scris, organului la care se păstrează şi devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

Art. 32. Executarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei, dacă nu este posibilă continuarea activităţii de către salariaţii care nu participă la grevă.

Art. 33. (1) Contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unităţii;

c) prin acordul părţilor.

(2) Contractul colectiv de muncă poate înceta la reorganizarea persoanei juridice, în raport cu modalitatea specifică în care are loc reorganizarea.

(3) Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor.

(4) Încetarea sau suspendarea contractului colectiv de muncă va fi notificată, în termen de 5 zile, organului la care acesta a fost depus pentru înregistrare.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul VI. Dispoziţii finale şi tranzitorii

Art. 34-35. [1] *Abrogate.*

Art. 36. (1) Reprezentativitatea asociaţiilor patronale şi a organizaţiilor sindicale, stabilită în condiţiile prezentei legi, este valabilă pentru orice contracte colective de muncă încheiate în termen de 4 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii.

(2) Hotărârile judecătoreşti rămase definitive, prin care se constată reprezentativitatea unor parteneri sociali, se comunică Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale, care va ţine evidenţa acestora.

Art. 37. (1) Contractele colective de muncă înregistrate la Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale sau, după caz, la direcţiile generale de muncă şi protecţie socială judeţene sau a municipiului Bucureşti, la data intrării în vigoare a prezentei legi, produc efecte până la data împlinirii termenului pe durata căruia au fost încheiate.

(2) Modificarea ori prelungirea contractelor colective de muncă prevăzute la alin. (1) este posibilă numai dacă nu contravine procedurilor prevăzute în prezenta lege.

Art. 38. Legea nr. 13/1991 privind contractul colectiv de muncă se abrogă.

---

[1] Art. 34-35 au fost abrogate prin art. 298 alin. (2) penultima liniuţă din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Scanned with OKEN Scanner

6. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVEL NAȚIONAL PE ANII 2007-2010

încheiat conform art. 10 şi 11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale şi Familiei cu nr. 2895/21/29.12.2006

publicat în
M. Of., P. a V-a, nr. 5 din 29 ianuarie 2007

Capitolul 1. Dispoziții generale

Art. 1. (1) Părțile contractante, reprezentate conform anexei nr. 7, recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Contractului colectiv de muncă unic la nivel național şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României şi legislației naționale, precum şi libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Art. 2. (1) Contractul colectiv de muncă unic la nivel național cuprinde drepturile şi obligațiile angajatorilor[1)] şi ale salariaților cu privire la condițiile

---

[1)] În sensul prezentului contract:

– termenul *angajator* desemnează pe cel care angajează – persoana juridică sau fizică autorizată potrivit legii, care administrează, utilizează capital, indiferent de natura acestuia, şi care foloseşte forța de muncă salariată;

– termenul *unitate* desemnează societățile comerciale, alte organizații cu scop lucrativ, instituțiile publice şi orice persoană juridică ce angajează salariați;

– companiile naționale şi regiile autonome sunt definite prin lege grupuri de unități;

– termenul de *acorduri privind relațiile de serviciu* desemnează actele încheiate în baza negocierilor derulate între reprezentanții instituțiilor publice şi reprezentanții funcționarilor publici.

Scanned with OKEN Scanner

generale de muncă prevăzute de legislaţia în vigoare, precum şi cele convenite în procesul de negociere.

(2) În ceea ce priveşte condiţiile specifice de muncă, stabilite conform legii, drepturile şi obligaţiile părţilor se vor stabili prin contractele colective de muncă şi, după caz, prin acorduri privind relaţiile de serviciu, la nivel de ramură, grup de unităţi[1)], unităţi şi instituţii.

(3) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor respecta dispoziţiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii, fără discriminări pe bază de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

(4) Principiul plăţii egale pentru muncă egală implică, pentru aceeaşi muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare, a oricărei discriminări pe criteriul sexului.

Art. 3. (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toţi salariaţii încadraţi în unităţile din ţară, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt), în cazul contractelor colective de muncă la nivel naţional;

b) pentru toţi salariaţii încadraţi în toate unităţile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt);

c) pentru toţi salariaţii încadraţi la angajatorii care fac parte din grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt);

d) pentru toţi salariaţii angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt).

(2) Contractele colective de muncă se pot încheia şi pentru salariaţii instituţiilor publice. Prin aceste contracte nu pot fi negociate clauze

---

[1)] *Idem.*

Scanned with OKEN Scanner

referitoare la drepturile a căror acordare şi al căror cuantum sunt stabilite prin dispoziţii legale.

(3) În cazul în care, din diferite motive, părţile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior înaintea contractelor la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

Art. 4. (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de patru ani, cu posibilitatea revizuirii anuale.

(2) Dacă nici una dintre părţi nu denunţă contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungeşte până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Art. 5. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă, în scris, celeilalte părţi cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Părţile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât şi în cazul denunţării contractului, la nivelurile de negociere să nu declanşeze greve, iar la nivel de unitate sau grup de unităţi să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaţilor.

Art. 6. Suspendarea şi încetarea contractului au loc potrivit legii.

Art. 7. (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract precum şi pentru monitorizarea aplicării lui, părţile convin să instituie o comisie de aplicare şi monitorizare a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional.

(2) Competenţa, componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei prevăzute la alin. (1) sunt stabilite prin regulamentul din anexa nr. 1 la prezentul contract.

Art. 8. (1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin contractele colective de muncă

Scanned with OKEN Scanner

încheiate la nivel de ramură, grupuri de unităţi şi unităţi înaintea încheierii Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional.

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

(3) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(4) Părţile convin să se informeze reciproc şi să facă demersurile necesare pentru respectarea prevederilor legale, în vederea consultării organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare, în toate cazurile în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

Art. 9. (1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract pentru personalul instituţiilor finanţate de la bugetul de stat, sindicatele şi ministerele vor purta negocieri cu guvernul pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal şi pentru constituirea surselor, înainte de adoptarea bugetului de stat, precum şi în vederea modificării ulterioare a acestuia.

(2) Părţile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective în actele normative prin care se reglementează astfel de drepturi, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor resurse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.

(3) Pe baza fondurilor aprobate în condiţiile prevăzute la alin. (1), părţile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor şi a celorlalte drepturi de personal la instituţiile publice.

Capitolul 2. Timpul de muncă

Art. 10. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. (1), este considerată muncă suplimentară.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerinţele producţiei, se poate stabili un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiţia ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunţat cu o săptămână înainte.

(4) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.

(5) În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(6) În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabileşte potrivit prevederilor alin. 5, durata timpului de muncă zilnic nu poate depăşi 10 ore.

(7) La locurile de muncă unde, datorită specificului activităţii, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracţionat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum şi modalităţile concrete de organizare şi evidenţă a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unităţi sau unităţi.

(8) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepţie, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi şi peste 48 de ore pe săptămână, care include şi orele suplimentare, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de trei luni, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(9) Pentru ramurile de activitate şi sectoarele de activitate consemnate în anexa nr. 6 se pot negocia, la nivel de ramuri, perioade de referinţă mai mari de trei luni, dar care să nu depăşească 12 luni.

(10) La solicitarea comună sau a uneia dintre părţile negociatoare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, Comisia paritară constituită la nivelul Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional se va întruni în regim de urgenţă şi se va pronunţa asupra cererii de extindere a perioadei de referinţă, prevăzută de art. 111 din Codul muncii, pentru ramuri sau sectoare ce nu sunt prevăzute în anexa nr. 6 şi pentru care s-au prezentat solicitări.

Scanned with OKEN Scanner

(11) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi şi peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depăşească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

Art. 11. (1) Pentru unele activităţi, locuri de muncă şi categorii de personal, prevăzute în contractele colective de muncă de la unităţi, timpul de muncă poate fi parţial, corespunzător unor fracţiuni de normă.

(2) La cerere, salariaţii încadraţi cu timp de muncă parţial vor putea fi încadraţi cu timp de muncă normal, dacă există posturi vacante şi dacă întrunesc condiţiile ocupării acestor posturi.

Art. 12. (1) Salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă cu condiţii deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condiţiile prevăzute de lege, şi nu pot fi solicitaţi să efectueze ore suplimentare, cu excepţia cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activităţii respective sau a unor situaţii apărute fortuit.

(2) Durata reducerii timpului normal de muncă şi categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unităţi şi unităţi.

Art. 13. (1) Orele de începere şi terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern.

(2) În toate cazurile în care se dovedeşte că este posibil, cei care angajează şi sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru şi modalităţi de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 14. (1) Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare.

(2) Salariaţii pot fi chemaţi să presteze ore suplimentare numai cu consimţământul lor.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forţă majoră, salariaţii au obligaţia de a presta muncă suplimentară cerută de cel care angajează.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 15. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile, după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiţii, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

Art. 16. (1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22 şi 6, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, este lucru în timpul nopţii.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul în regim de noapte nu poate depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

(3) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfăşoară pe timpul nopţii, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază şi a vechimii în muncă.

(4) Prevederile alin. (2) nu se aplică salariaţilor care lucrează în locuri de muncă cu condiţii deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

(5) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

(6) Salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic.

(7) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi al ministrului sănătăţii.

(8) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

(9) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(10) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 17. (1) Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază şi vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unităţii permite.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creşă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiţii se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

(3) Angajatorii au obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverinţă medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

(5) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabileşte prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Art. 18. În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumaţi cu echiparea-dezechiparea la începutul şi sfârşitul programului.

Capitolul 3. Sănătatea şi securitatea în muncă

Art. 19. (1) Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condiţiilor de muncă.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părţile contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele:

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă să fie de natură să realizeze cel puţin asigurarea condiţiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuţi în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment

Scanned with OKEN Scanner

dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali salariaţii beneficiind de compensări băneşti sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condiţiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanţii sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

(4) Patronatele şi sindicatele pot organiza, în comun, la nivelul ramurilor, grupurilor de unităţi şi unităţilor, servicii de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 20. (1) Organizarea activităţii prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi sunt de competenţa exclusivă a celor care angajează.

(2) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi – muncitori, tehnicieni, ingineri, economişti, cadre de altă specialitate şi lucrători din activitatea administrativă – atât pentru cei salarizaţi în acord, cât şi pentru cei salarizaţi în regie. Normele de muncă se exprimă – în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau ale altor activităţi ce se normează – sub formă de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sfere de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci. Normele de muncă se elaborează de către patroni, cu acordul organizaţiilor sindicale corespunzătoare.

(3) Normele de muncă aprobate de conducătorul unităţii constituie anexă la contractul colectiv de muncă şi se fac cunoscute salariaţilor cu cel puţin 5 zile înainte de aplicare.

Art. 21. (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariaţi, potrivit specificului activităţii fiecăreia, şi se bazează pe tehnicile normării muncii; aceasta se desfăşoară ca un proces continuu, în permanentă concordanţă cu schimbările ce au loc în organizarea şi nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) În toate situaţiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de patron, cât şi de sindicate. În caz de divergenţă în ceea ce priveşte calitatea normelor de muncă se va

Scanned with OKEN Scanner

recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părţi.

(3) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

Art. 22. Angajatorul are obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariaţii trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcţia sau postul deţinut.

Art. 23. Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiţii deosebite şi locuri de muncă cu condiţii speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 24. (1) Pentru prestarea activităţii în locurile de muncă cu condiţii grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariaţii au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentaţie de întărire a rezistenţei organismului, echipament de protecţie gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unităţi, unităţi şi instituţii; duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute în lege.

(2) Salariaţii încadraţi în categoriile prevăzute la alin. (1) vor fi supuşi obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în condiţiile şi la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate şi instituţie.

(3) În cazul în care una sau mai multe din condiţiile deosebite se regăsesc pentru toţi salariaţii unei unităţi, unei secţii, unui atelier sau ai unui loc de muncă se vor stabili pentru aceştia prin negociere salarii de bază al căror cuantum nu va fi mai mic decât suma salariului de bază şi a sporurilor negociate.

(4) La locurile de muncă cu condiţii specifice, unde numai o parte dintre salariaţi lucrează în astfel de condiţii, aceştia vor beneficia de sporuri.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 25. (1) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, salariaţii vor beneficia pentru refacerea capacităţii de muncă încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate şi alimentaţie de protecţie a organismului.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin şase luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

Art. 26. În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au înrăutăţit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă.

Art. 27. (1) Părţile sunt de acord că nici o măsură privind sănătatea şi securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de salariaţi.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate în muncă. Prin contractele colective de muncă la nivel de unităţi se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligaţiile şi răspunderile, precum şi controalele proprii, în conformitate cu dispoziţiile Legii nr. 319/2006, reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi cu normele proprii. Timpul aferent acestor activităţi, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă şi este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă şi la normele privind sănătatea şi securitatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască şi să le respecte.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate şi securitate în muncă, salariaţii vor fi instruiţi în condiţiile prevăzute la alineatul precedent.

Art. 28. (1) Contravaloarea echipamentului de protecţie se suportă integral de către angajator.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale şi celor din contractele colective de muncă de la celelalte niveluri.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, patronul cere o anumită vestimentaţie specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

Art. 29. Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate sau instituţie se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriţi la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecţie a muncii specifice, precum şi programele de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. 30. (1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii, patronul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condiţiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibraţii, temperatură, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. (1), se stabilesc în contractele colective de muncă din unităţi şi instituţii.

(3) Salariaţii sunt obligaţi să păstreze în bune condiţii amenajările efectuate de patron, să nu le deterioreze şi să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 31. (1) Patronul va organiza la angajare şi, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaţilor, în scopul de a constata dacă sunt apţi pentru desfăşurarea activităţii în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum şi pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condiţiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatelor.

(2) În cazul în care dispoziţii legale speciale sau ale contractului colectiv de muncă prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condiţiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Salariaţii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale în condiţiile organizării potrivit prevederilor alin. (1). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a salariaţilor la angajare şi, ulterior, o dată pe an se face de către unităţile sanitare de specialitate acreditate de patronat şi de Ministerul Sănătăţii.

Art. 32. La cererea uneia dintre părţi, medicii de medicina muncii şi inspectorii de muncă vor fi consultaţi la modificarea duratei timpului de lucru şi la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 33. (1) Părţile vor asigura un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puţin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislaţia muncii şi de prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum şi cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare şi nu vor putea fi detaşate decât cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de sănătate şi securitate în muncă, angajatorul are obligaţia să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunţă că este însărcinată, precum şi al salariatei care alăptează şi să le informeze cu privire la acestea.

(4) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislaţia muncii pot fi stabilite prin contractele colective de muncă de la celelalte niveluri.

Art. 34. Patronul nu va refuza angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 35. În cazul recomandărilor medicale, patronul va asigura trecerea salariaţilor în alte locuri de muncă şi, după caz, recalificarea acestora, în funcţie de posibilităţile fiecărei unităţi, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele.

Art. 36. (1) În vederea îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, în fiecare unitate cu cel puţin 50 de salariaţi se va constitui un Comitet de sănătate şi securitate în muncă, în conformitate cu prevederile legale.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Comitetul de sănătate şi securitate în muncă este constituit din reprezentanţii desemnaţi de sindicatele reprezentative din unitate, pe de o parte, şi angajator sau reprezentanţii săi desemnaţi, în număr egal cu cel al reprezentanţilor lucrătorilor, pe de altă parte.

(3) Reprezentanţii în comitetele de sănătate şi securitate în muncă desemnaţi de sindicatele reprezentative din unitate sau, acolo unde acestea nu există, aleşi de către salariaţi, poartă denumirea de lucrători delegaţi ai salariaţilor cu răspunderi specifice în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă sau lucrători desemnaţi.

(4) Lucrătorii delegaţi prevăzuţi la alineatul precedent vor fi aleşi pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceştia pot fi retraşi sau înlocuiţi în aceleaşi condiţii în care au fost desemnaţi.

(5) Dacă într-o unitate apare un sindicat reprezentativ, lucrătorii delegaţi în Comitetul de sănătate şi securitate în muncă vor fi desemnaţi de acesta.

(6) Timpul de muncă afectat activităţii în comitetele de sănătate şi securitate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat şi va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(7) Activitatea comitetelor de sănătate şi securitate în muncă se va desfăşura în baza reglementărilor-cadru în vigoare şi a regulamentelor proprii.

Art. 37. În scopul prevenirii şi diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii contractului colectiv de muncă vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unităţii a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă, astfel:

(1) În ceea ce priveşte conţinutul muncii:

a) la fundamentarea normelor de muncă pentru salariaţi se va avea în vedere numărul de ore de muncă, stabilit prin lege şi contractele colective de muncă aplicabile;

b) se va urmări ca nivelul de competenţă, aptitudinile şi abilităţile salariaţilor să corespundă cerinţelor locului de muncă;

c) condiţiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic, salariaţilor;

d) salariaţii vor fi informaţi şi consultaţi şi vor avea la dispoziţie toate informaţiile necesare, care să le permită să înţeleagă care sunt responsabilităţile lor, conform fişei postului.

Scanned with OKEN Scanner

(2) În ceea ce priveşte controlul asupra muncii efectuate:

a) angajatorul va încuraja salariatul să-şi utilizeze capacităţile şi iniţiativele la locul de muncă;

b) împreună cu sindicatele sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, angajatorul va stabili un sistem de stimulente pentru ca salariaţii să fie motivaţi în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu.

(3) În ceea ce priveşte gestionarea activităţii la locul de muncă, prin contractele colective de muncă aplicabile se vor stabili intervalele de timp şi modalităţile practice de informare a salariaţilor privind modificările apărute sau în curs de apariţie, legate de condiţiile de muncă.

(4) În ceea ce priveşte relaţiile de muncă, prin grija Comitetului de sănătate şi securitate în muncă şi a Comisiei paritare, se vor analiza informaţiile legate de rele practici la locurile de muncă şi se vor dispune măsuri corective.

Capitolul 4. Salarizarea şi alte drepturi băneşti

Art. 38. (1) Pentru munca prestată în condiţiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.

(2) La unităţile producătoare de produse agricole, o parte din salariu se poate plăti şi în natură. Plata în natură, stabilită prin negocieri colective în unităţi, nu poate depăşi 30% din salariu.

(3) Plata în natură a unei părţi din salariu, în condiţiile stabilite la art. 160 din Codul muncii, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.

Art. 39. (1) Formele de organizare a muncii şi de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

a) în regie sau după timp;

b) în acord;

c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;

d) alte forme specifice unităţii.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Organizarea muncii şi salarizarea în acord pot avea loc într-una din următoarele forme:

a) acord direct;

b) acord progresiv;

c) acord indirect;

(3) Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv.

(4) Formele de organizare a muncii şi de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activităţi se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, după caz, instituţie.

Art. 40. (1) Se stabilesc următorii coeficienţi minimi de ierarhizare, pentru următoarele categorii de salariaţi:

a) muncitori:

1. necalificaţi = 1,

2. calificaţi = 1,2;

b) personal administrativ încadrat în funcţii pentru care condiţia de pregătire este:

1. liceală = 1,2,

2. postliceală = 1,25;

c) personal de specialitate încadrat pe funcţii pentru care condiţia de pregătire este:

1. şcoala de maiştri = 1,3,

2. studii superioare de scurtă durată = 1,5;

d) personal încadrat pe funcţii pentru care condiţia de pregătire este cea de studii superioare = 2.

(2) Coeficienţii de salarizare de la alin. (1) se aplică la salariul minim negociat pe unitate.

(3) Salarizarea personalului încadrat conform alin. (1) se va stabili ţinând cont şi de standardele ocupaţionale corespunzătoare ocupaţiei respective.

(4) Salariul de bază minim brut negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore, în medie, este de 440 lei, adică 2,59 lei/oră, începând cu 1 ianuarie 2007.

Art. 41. (1) Părţile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acţioneze pentru includerea unor sporuri în salariul de bază, care să

Scanned with OKEN Scanner

reprezinte retribuţia pentru munca prestată şi condiţiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de bază să aibă pondere majoritară în salariu.

(2) Sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

(3) Sporurile minime ce se acordă în condiţiile prezentului contract sunt:

a) pentru condiţii deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 10 % din salariul de bază;

b) pentru condiţii nocive de muncă, 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;

c) pentru orele suplimentare şi pentru orele lucrate în zilele libere şi în zilele de sărbători legale ce nu au fost compensate corespunzător cu ore libere plătite se acordă un spor de 100% din salariul de bază;

d) pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime şi maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de bază;

e) pentru lucrul în timpul nopţii, 25% din salariul de bază;

f) pentru exercitarea şi a unei alte funcţii se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcţiei înlocuite; cazurile în care se aplică această prevedere şi cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unităţi sau unităţi.

(4) Sporurile prevăzute la alin. (3) lit. a) şi b) nu se includ în salariul de bază şi nu se mai acordă după normalizarea condiţiilor de muncă în conformitate cu dispoziţiile art. 25 din prezentul contract.

(5) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unităţi şi unităţi pot fi negociate şi alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi străine, dacă aceasta nu este cuprinsă în obligaţiile postului etc.).

Art. 42. (1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) adaosul de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporţie de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar şi cumulat;

c) alte adaosuri convenite la nivelul unităţilor şi instituţiilor.

(2) Alte venituri sunt:

a) cota-parte din profit ce se repartizează salariaţilor, care este de până la 10% în cazul societăţilor comerciale şi de până la 5% în cazul regiilor autonome;

Scanned with OKEN Scanner

b) tichetele de masă, tichetele cadou, tichetele de creşă şi alte instrumente similare acordate conform prevederilor legale şi înţelegerii părţilor.

(3) Condiţiile de diferenţiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum şi perioada pentru care se acordă cota de profit salariaţilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate şi, după caz, instituţie.

Art. 43. (1) Angajatorul va asigura condiţiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situaţia în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parţial sau total, condiţiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaţilor salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri excepţionale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariaţii vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiţia ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor şi dacă în tot acest timp au rămas la dispoziţia unităţii. Prin negocieri la nivelul unităţii sau instituţiei se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziţia unităţii, prezenţi în incinta unităţii în aşteptarea reluării activităţii sau la domiciliu, de unde să poată fi convocaţi de unitate.

(4) În cazurile prevăzute la alin. (3), salariaţii beneficiază şi de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situaţii.

(5) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activităţii, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda concediu fără plată.

Art. 44. Plata salariilor se face periodic, la datele ce se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii sau instituţiei.

Art. 45. Salariaţii unităţilor trimişi în delegaţie în ţară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare şi a costului cazării, potrivit condiţiilor stabilite prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri;

Scanned with OKEN Scanner

b) diurnă de deplasare, al cărei cuantum se stabileşte prin negociere la nivel de ramură, grupuri de unităţi sau unitate; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituţiile publice.

Art. 46. Salariaţii unităţilor trimişi în detaşare beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art. 45. În cazul în care detaşarea depăşeşte 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plăteşte o indemnizaţie egală cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizaţie se acordă proporţional cu numărul de zile ce depăşeşte durata neîntreruptă de 30 de zile.

Art. 47. Persoanele detaşate îşi menţin toate drepturile pe care le-au avut la data detaşării, cu excepţia celor privind igiena şi protecţia muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detaşate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detaşare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă şi alte drepturi, persoanele detaşate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protecţia şi igiena muncii, corespunzătoare noului loc de muncă.

Art. 48. (1) Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii băneşti ale unităţii.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi, iar drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-şi revendica cota-parte ceilalţi creditori.

Art. 49. Angajatorii vor ţine o evidenţă în care să se menţioneze activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă şi drepturile de care salariaţii au beneficiat şi le vor elibera dovezi despre acestea.

Art. 50. Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizaţie egală cu cel puţin două salarii de bază avute în luna pensionării.

Art. 51. În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariaţii vor beneficia şi de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel puţin două salarii medii lunare pe unitate;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puţin 3 salarii medii pe unitate;

Scanned with OKEN Scanner

c) un salariu mediu pe unitate, plătit de aceasta mamei, pentru naşterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soţul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate;

d) un salariu mediu pe unitate plătit de unitate la decesul soţului sau soţiei ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreţinerea salariatului.

Capitolul 5. Concedii şi zile libere

Art. 52. (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta şi duminica.

(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă şi duminică, nu poate fi întreruptă, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili condiţiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate şi în alte zile ale săptămânii sau cumulat pe o perioadă mai mare.

Art. 53. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

– 1 şi 2 ianuarie;
– prima şi a doua zi de Paşte;
– 1 Mai;
– 1 Decembrie;
– prima şi a doua zi de Crăciun;
– 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Art. 54. (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze în condiţiile stabilite prin contractele colective de muncă şi/sau regulamentele interne aplicabile.

(2) Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru luarea mesei, cu o durată de 15 minute, se include în programul de lucru.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

Art. 55. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

Art. 56. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1):

a) salariații care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

b) salariații nou-angajați, pentru primul an de activitate înscris în cartea de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 20 de zile lucrătoare.

Art. 57. (1) În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevăzători, cu o durată de 6 zile.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an.

Art. 58. Prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri se vor stabili criteriile pe baza cărora salariații să beneficieze de concedii de odihnă anuale și de concedii de odihnă suplimentare mai mari.

Art. 59. (1) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație ce reprezintă media zilnică a veniturilor din ultimele trei luni anterioare lunii în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime și indemnizația pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.

(3) Prin contractele colective de muncă de la celelalte niveluri se poate stabili ca, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale unității, pe lângă indemnizația de concediu, să se plătească și o primă de vacanță.

(4) Indemnizația de concediu și, după caz, prima de vacanță se plătesc înainte de plecarea în concediu.

Scanned with OKEN Scanner

(5) Orice convenţie prin care se renunţă total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Art. 60. (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracţionat la solicitarea salariatului; una din fracţiuni va trebui să fie de cel puţin 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată şi luată până la sfârşitul anului în curs.

(2) Când din motive neimputabile salariatului, acesta nu şi-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârşitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

Art. 61. (1) Salariaţii au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situaţii, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului – 5 zile;

b) căsătoria unui copil – 2 zile;

c) naşterea unui copil – 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

d) decesul soţului, copilului, părinţilor, socrilor – 3 zile;

e) decesul bunicilor, fraţilor, surorilor – 1 zi;

f) donatorii de sânge – conform legii;

g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiaşi unităţi, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

(2) Salariaţii au dreptul la 30 de zile concediu fără plată, acordat o singură dată, pentru pregătirea şi susţinerea lucrării de diplomă în învăţământul superior. Acest concediu se poate acorda şi fracţionat, la cererea salariatului.

(3) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la concedii fără plată.

Art. 62. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, salariata mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariata se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 63. (1) La nivelul unității, din fondul pentru cheltuieli sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de tratament şi odihnă recuperatorie în stațiunile balneoclimaterice, în care este inclus şi transportul pe calea ferată (tren personal, clasa a II-a).

(2) În limita acestor fonduri, unitatea va suporta cotă-parte din costul biletelor pentru salariați şi membrii lor de familie, în raport cu salariul de bază şi în funcție de sezon, potrivit prevederilor cuprinse în anexa nr. 2, cu condiția ca biletele să fie procurate cu acordul organizațiilor sindicale şi să prevadă efectuarea sejurului într-o unitate aparținând sistemului sindical, ministerelor sau unităților în cauză.

(3) Pentru alte situații decât cele prevăzute în alineatul precedent, unitatea va suporta cheltuielile pentru toate biletele procurate cu acordul sindicatului ori dacă, în cazul biletelor de tratament, există recomandarea expresă a medicului pentru o anumită stațiune care nu aparține sistemului sindical, ministerelor sau unității în cauză.

(4) Costul biletelor de tratament se suportă în conformitate cu prevederile legislației în materia asigurărilor de sănătate.

Art. 64. Beneficiarii biletelor de tratament balnear şi de odihnă din instituțiile publice vor suporta o contribuție bănească diferențiată în funcție de salariul de bază şi de sezon, contribuție calculată conform legii.

Art. 65. Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimişi în stațiuni pentru recuperare în urma unor accidente de muncă şi tratarea unor boli profesionale se suportă în condițiile legii, angajatorul efectuând, la nevoie, cheltuieli în avans în acest scop, urmând să le recupereze de la asigurător potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 66. (1) În cazul în care salariata se află în concediu de maternitate, unitatea va compensa, pe o anumită perioadă, diferența dintre salariul de bază individual avut şi indemnizația legală la care are dreptul.

(2) Perioada pe durata căreia să acordă compensarea va fi stabilită prin contractele colective de muncă la nivel de unitate, dar nu mai puțin de 6 săptămâni.

(3) Diferențele de salarii vor fi acordate din fondul de salarii.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 67. În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creşterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, dacă acesta are copilul în îngrijire.

Art. 68. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fără plată neutilizat de mamă până la data decesului acesteia, cu drepturile prevăzute la art. 62.

Capitolul 6. Contractul individual de muncă

Art. 69. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

(2) În vederea stabilirii concrete a drepturilor şi obligaţiilor salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă (CIM).

Art. 70. (1) Încheierea CIM se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetăţeanului şi numai pe criteriul aptitudinilor şi competenţei profesionale.

(2) Angajatorul se obligă să aducă la cunoştinţa salariaţilor posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor.

(3) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(4) Salariatul căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacităţii de muncă, va fi reintegrat, pe cât posibil, în funcţia avută la data pierderii capacităţii de muncă.

(5) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică şi pentru salariaţii instituţiilor bugetare.

Art. 71. (1) Încheierea CIM se va face pe perioadă nedeterminată. Dacă salariatul solicită asistenţă din partea organizaţiei sindicale, aceasta se poate acorda.

(2) Contractele individuale de muncă se pot încheia şi pe durată determinată, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege.

Scanned with OKEN Scanner

(3) CIM va cuprinde cel puţin clauzele prevăzute în anexa nr. 3.

(4) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

Art. 72. (1) CIM se poate modifica în ceea ce priveşte felul muncii, locul muncii şi drepturile salariale prin acordul părţilor sau din iniţiativa uneia dintre părţi, în cazurile prevăzute de Codul muncii.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv.

(3) Delegarea şi detaşarea salariaţilor se fac în condiţiile prevăzute de lege, cu drepturile prevăzute în prezentul contract.

Art. 73. Executarea CIM se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum şi pe perioada exercitării unei funcţii eligibile remunerate de organizaţia în care salariatul îşi desfăşoară activitatea pe timpul mandatului.

Art. 74. (1) Încetarea CIM poate avea loc – în condiţiile prevăzute de lege – printr-unul din următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi condiţiile limitative prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata preavizului va fi de 20 de zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariaţii au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unităţii, pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul şi celelalte drepturi. Orele absentate se pot acorda prin cumul, în condiţiile stabilite de angajator.

Art. 75. (1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o sancţiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare şi propunerea sancţiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie va face parte fără drept de

Scanned with OKEN Scanner

vot, în calitate de observator, şi un reprezentant al organizaţiei sindicale al cărei membru este salariatul cercetat.

(3) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte. Convocarea va indica cel puţin motivul, data, ora şi locul întrevederii.

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele şi urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârşite, precum şi orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existenţa sau inexistenţa vinovăţiei. Ascultarea şi verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (4) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele şi faptele cercetării şi să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare.

(8) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancţiuni disciplinare după finalizarea cercetării.

(9) Lucrările comisiei de disciplină se consemnează într-un registru de procese-verbale.

(10) La stabilirea sancţiunii se va ţine seama de cauzele şi gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, de gradul de vinovăţie a salariatului, de eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(11) În baza propunerii comisiei de disciplină angajatorul va emite decizia de sancţionare.

Art. 76. (1) CIM nu poate fi desfăcut din iniţiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin contractul colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicţii.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Desfăşurarea activităţii sindicale, precum şi apartenenţa la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea CIM din iniţiativa unităţii.

(3) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activităţii, considerată perioadă de readaptare, salariaţii care au beneficiat de concediu de maternitate şi/sau de concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani nu vor putea fi concediaţi pentru motivul de necorespundere profesională prevăzut de Codul muncii.

Art. 77. (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespundere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. Din comisie va face parte şi un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză.

(3) Comisia va convoca salariatul şi îi va comunica acestuia în scris, cu cel puţin 15 zile înainte:

a) data, ora exactă şi locul întrunirii comisiei;

b) modalitatea în care se va desfăşura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activităţile prevăzute în fişa postului salariatului în cauză.

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

(6) Necorespunderea profesională poate fi susţinută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică şi alte probe.

(7) În cazul în care salariatul îşi pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situaţia în care nu dispune de astfel de posibilităţi, angajatorul va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forţei de muncă, în vederea soluţionării.

(8) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

Scanned with OKEN Scanner

(9) Dacă salariatul nu a formulat contestaţia în termenul prevăzut la alin. (8) sau dacă după formularea contestaţiei şi reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menţinută, angajatorul poate emite şi comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespundere profesională. Decizia astfel emisă va conţine rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

Art. 78. (1) La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu ţin de persoana salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensaţie de cel puţin un salariu lunar, în afara drepturilor cuvenite la zi.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci când încetarea contractului individual de muncă a intervenit ca urmare a unor motive ce nu ţin de persoana salariatului.

Art. 79. În cazul în care unitatea este pusă în situaţia de a efectua concedieri colective, părţile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) angajatorul va pune la dispoziţia sindicatului justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilităţile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

b) justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecţiile şi propunerile sindicatului, va fi supusă spre analiză şi avizare consiliului de administraţie sau, după caz, adunării generale;

c) în cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la:

• metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;

• atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

Prin sintagma *timp util* se înţelege:

– la întreprinderile cu un efectiv sub 100 de salariaţi, cu 15 zile înainte de notificarea prevăzută la art. 711 din Codul muncii, cu modificările ulterioare;

– la întreprinderile cu 101–250 de salariaţi, cu 20 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 711 din Codul muncii, cu modificările ulterioare;

Scanned with OKEN Scanner

– la întreprinderile cu peste 250 de salariaţi, cu 30 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 711 din Codul muncii, cu modificările ulterioare.

Art. 80. (1) În situaţia în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unităţii va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desfiinţat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeaşi unitate.

(2) În cazurile în care salariaţilor nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceştia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unităţii le va comunica în scris termenul de preaviz, în condiţiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Pentru situaţia în care se efectuează concedieri colective, părţile vor negocia acordarea de compensaţii băneşti cu respectarea prevederilor legale şi/sau ale contractelor colective de muncă aplicabile.

(4) La stabilirea numărului efectiv de salariaţi concediaţi colectiv vor fi luaţi în calcul şi acei salariaţi cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din iniţiativa angajatorului, din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului, cu condiţia existenţei a cel puţin 5 concedieri de această natură, cu cel puţin 30 de zile înaintea expirării perioadei prevăzute la art. 79 lit. c) din prezentul contract.

Art. 81. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:

a) CIM ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de vârstă standard şi stagiu de cotizare şi nu au cerut pensionarea în condiţiile legii;

c) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al soţului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreţinere;

Scanned with OKEN Scanner

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, pe întreţinătorii unici de familie, precum şi pe salariaţii, bărbaţi sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale şi a încheiat cu unitatea un act adiţional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administraţia nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(4) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeaşi situaţie, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

Art. 82. (1) Unitatea care îşi extinde sau îşi reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele ce nu ţin de persoana salariatului are obligaţia să încunoştinţeze în scris despre aceasta organizaţiile sindicale şi să facă publică măsura.

(2) Salariaţii notificaţi în acest sens au la dispoziţie un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data primirii comunicării, pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.

Capitolul 7. Formarea profesională

Art. 83. (1) Părţile înţeleg:

a) prin termenul de *formare profesională* – orice procedură prin care o persoană dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;

b) prin termenul de *formare profesională continuă* – procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândeşte noi competenţe cognitive şi funcţionale (deprinderi);

c) prin *comitete sectoriale de formare profesională* – structuri de dialog social autonom, care dezvoltă, actualizează şi validează calificările din ramura respectivă de activitate.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Formarea profesională şi formarea profesională continuă cuprind şi teme din domeniul relaţiilor de muncă, convenite între sindicate şi angajatori.

(3) Părţile semnatare convin să participe la elaborarea şi utilizarea, pentru ramura lor de activitate, a sistemului de formare şi evaluare bazat pe competenţe, să completeze şi să elaboreze standardele ocupaţionale.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie, la expirarea mandatului.

(5) Părţile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de către CNFPA – ca autoritate naţională a calificărilor – pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaţionale, bazat pe competenţe, şi a calificărilor care vor fi validate şi introduse în Registrul naţional al calificărilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea şi certificarea calificării salariaţilor.

(6) Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupaţii, meserii, specialităţi şi profesii – numite la modul general ocupaţii – cuprinse în „Clasificarea Ocupaţiilor din România" – COR, pe baza „standardelor ocupaţionale" şi a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

(7) Părţile convin să acorde întregul sprijin pentru înfiinţarea comitetelor sectoriale pentru formare profesională la nivelul ramurilor, aşa cum acestea sunt stabilite de legislaţia în vigoare.

(8) Părţile convin să acorde sprijin membrilor lor, pentru dezvoltarea activităţii comitetelor sectoriale, precum şi pentru dezvoltarea în sistem de parteneriat, la nivelul ramurilor de activitate, a unor activităţi proprii de formare profesională, inclusiv prin sprijinirea proiectelor destinate atragerii de fonduri necesare.

(9) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanţate de către angajatori, lucrătorii primesc drepturile stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile, pentru program normal de lucru.

(10) Planul de formare profesională convenit între părţi face parte din CCM aplicabil.

Art. 84. (1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi, pentru partea privind formarea profesională se va ţine seama cel puţin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual şi controlul

Scanned with OKEN Scanner

aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat şi angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaţilor se suportă de către unităţi;

b) sindicatul va participa, prin împuterniciţii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi va consulta sindicatul cu cel puţin 2 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, angajatorul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea angajatorului dacă şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului;

e) salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă şi au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile, cu scoaterea integrală din activitate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, sunt obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepţia cazurilor prevăzute de art. 81 alin. (3), proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţa tuturor salariaţilor în termen de 3 zile de la adoptare, prin afişare în interiorul unităţii, în locuri adecvate şi uşor accesibile pentru angajaţi.

(3) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii şi sindicatele vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea şi înlesnirea participării femeilor la acestea.

Capitolul 8. Alte prevederi privind drepturile şi obligaţiile părţilor

Art. 85. (1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzute de Legea nr. 168/1999, dacă părţile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore, fiecare parte va propune o listă de candidaţi din lista de mediatori numiţi de ministrul muncii, solidarităţii

Scanned with OKEN Scanner

sociale şi familiei la nivelul judeţului unde are sediul unitatea în care s-a declanşat conflictul de interese.

(2) În situaţia în care după prima întâlnire nu vor reuşi să stabilească un mediator de comun acord, procedura de mediere încetează, trecându-se la următoarea etapă prevăzută de lege.

(3) În cazul în care s-a numit un mediator de comun acord, etapele medierii vor fi următoarele:

a) părţile implicate sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziţia acestuia datele necesare; dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate cere părţilor, în maximum 72 de ore de la primirea actelor, relaţii scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum şi la rezultatele acesteia;

b) în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părţi implicate; părţile implicate vor avea un număr egal de reprezentanţi la mediere, de regulă acelaşi număr ca şi la conciliere, şi aceleaşi persoane, dacă este posibil;

c) la fiecare întâlnire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator şi de părţile aflate în conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit şi a acceptat medierea; în caz contrar, medierea încetează şi se trece la următoarea etapă legală de soluţionare a conflictului.

Art. 86. (1) Consiliul de administraţie şi/sau organele asimilate acestuia are/au obligaţia de a invita reprezentanţii sindicatului să participe la şedinţele sale, în condiţiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Încunoştinţarea reprezentanţilor sindicali se va face cu cel puţin 72 de ore înainte de şedinţă. Reprezentanţilor sindicali li se va comunica ordinea de zi şi li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuţie.

Art. 87. (1) Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute la art. 30 din Legea nr. 54/2003 angajatorul va pune la dispoziţia sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informaţiile şi documentele necesare, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Angajatorii şi sindicatele îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relaţiilor de muncă.

Art. 88. (1) Reprezentanţii aleşi ai organizaţiilor sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariaţi, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile plătite pentru activităţi sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiţii normale.

(2) Numărul celor care pot beneficia de prevederile alin. (1), precum şi numărul de zile cumulate pe an se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 89. (1) Unităţile vor asigura în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spaţiul şi mobilierul necesare, precum şi acces la echipamentul de birotică al unităţii (fax, copiator şi altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de muncă se vor stabili condiţiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materială cu destinaţie cultural-sportivă, proprietatea unităţilor ori proprietatea sindicatelor din unităţile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acţiuni organizate de sindicate sau patronat, în condiţiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 90. (1) În fiecare an calendaristic, confederaţiile sindicale semnatare vor asigura pregătirea pentru acţiuni sindicale şi relaţii de muncă a unui număr de cel mult 9.500 de membri de sindicat din toate ramurile, pe durate de până la 15 zile.

(2) Patronatul va permite salariaţilor să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin. (1), în condiţiile stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la celelalte niveluri.

(3) Modalităţile de încadrare în numărul prevăzut la alin. (1) se stabilesc de către părţile semnatare, prin comisia paritară.

Art. 91. (1) În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 54/2003 – Legea sindicatelor, la cererea organizaţiilor sindicale, angajatorii vor reţine şi vor vira sindicatului cotizaţia de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua şi deducerea fiscală a cotizaţiei din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Reţinerea şi deducerea fiscală a cotizaţiei se fac pe baza cererii organizaţiei sindicale, la care se ataşează lista membrilor de sindicat şi semnătura acestora de acceptare a reţinerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an de către sindicat şi va fi actualizată ori de câte ori este nevoie, de către acesta.

Art. 92. (1) Angajatorii nu vor angaja salariaţi permanenţi, temporari sau cu program parţial, în perioada declanşării sau desfăşurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaţilor aflaţi în conflict.

(2) În situaţia declanşării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatele şi conducerea unităţii au obligaţia ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unităţii şi să asigure funcţionarea neîntreruptă a utilajelor şi instalaţiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Art. 93. Angajatorii se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activităţi pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în contractele colective de muncă.

Art. 94. În situaţia în care angajatorii încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariaţii din societatea comercială sau din regia autonomă vor executa unele lucrări în străinătate, condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi celelalte drepturi şi obligaţii ale acestor salariaţi vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfăşura în condiţiile prevăzute de lege şi cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 95. Confederaţiile sindicale semnatare recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unităţii.

Art. 96. (1) Părţile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unităţi, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum şi a drepturilor şi intereselor salariaţilor şi membrilor de sindicat.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Pentru crearea şi menţinerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnităţii fiecărei persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate vor fi stabilite proceduri de soluţionare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaţilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenţă sau hărţuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

(3) Definiţia hărţuirii sexuale este cea reglementată de lege.

(4) Plângerile salariaţilor în justiţie nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

(5) În situaţiile în care apar divergenţe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, unităţile şi sindicatele vor încerca soluţionarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergenţă se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

Art. 97. (1) În contractele colective de muncă la nivel de unităţi se vor prevedea cheltuieli cu caracter social, precum:

a) suportarea cheltuielilor prevăzute de art. 63;

b) construirea, amenajarea şi întreţinerea de creşe şi grădiniţe pentru copiii salariaţilor, precum şi de cantine-bufet pentru salariaţi;

c) construirea, amenajarea şi întreţinerea de oficii şi grupuri sanitare la locurile de muncă, la capacitate corespunzătoare, cu dotare specifică, cel puţin la nivelul prevăzut de normele generale de sănătate şi securitate în muncă;

d) construirea de locuinţe;

e) aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului şi femeii.

(2) Costul acestor acţiuni se suportă din fondul social constituit potrivit legii.

(3) Utilizarea fondului social pentru destinaţiile prevăzute la alin. (1) se face de către administraţie, cu consultarea sindicatelor.

(4) Fondurile neutilizate într-un an se reportează pentru anul următor.

Capitolul 9. Dispoziţii finale

Art. 98. (1) În aplicarea prevederilor art. 11 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de muncă, unităţile vor prevedea în bugetele de venituri şi cheltuieli sumele necesare

Scanned with OKEN Scanner

contribuţiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităţilor în domeniul pregătirii, negocierii şi aplicării contractelor colective de muncă, la toate nivelurile.

(2) Sumele prevăzute conform alin. (1) se vor calcula luând ca bază suma de 1 leu/salariat/an, raportate la numărul mediu de salariaţi din anul precedent.

(3) Sumele constituite conform alin. (1) şi (2) vor fi distribuite astfel:

a) 1/3 din suma totală se reţine ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii;

b) 1/3 din suma totală se virează de contribuabil la federaţia patronală reprezentativă de ramură care a negociat contractul colectiv pentru ramura din care face parte unitatea; lista ramurilor este prezentată în anexa nr. 4; din suma astfel constituită, federaţiile patronale vor vira 50% în contul federaţiilor sindicale reprezentative semnatare ale contractelor colective de ramură; semnatarii contractului colectiv de muncă pe ramură pot conveni ca, pe viitor, contribuţia unităţilor de 1/3, prevăzută mai sus, să fie virată într-un cont colector şi distribuită 50% pentru partea patronală şi 50% pentru partea sindicală, pe baza unui protocol semnat de ambele părţi;

c) 1/3 din suma totală se virează de unitate în contul colector „Fondul de negociere a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional", deschis la Banca ABN–AMRO BANK ROMÂNIA – S.A., cu nr. RO61ABNA4100264100090820, pentru negocierile colective la nivel naţional, care va fi destinat astfel:

– 50% pentru partea sindicală reprezentativă la nivel naţional, semnatară a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional;

– 50% pentru partea patronală reprezentativă la nivel naţional, semnatară a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional;

d) fondul destinat părţilor semnatare, conform lit. c), va fi repartizat fiecărei confederaţii reprezentative la nivel naţional, semnatare a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional, în raport cu volumul implicării în negocierile colective, cu numărul de salariaţi pe ramură, negociat în cadrul fiecăreia, aşa cum va fi stabilit de către fiecare parte pe bază de protocol;

e) mecanismele de distribuţie a fondurilor de către bancă vor fi stabilite de comisia paritară;

f) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui şi vira în termen de 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentului contract colectiv de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

(4) Unităţile economice care negociază şi semnează contracte colective de muncă, dar nu sunt afiliate unor structuri patronale reprezentative de ramură, vor constitui fondurile destinate negocierilor colective conform prevederilor de la alin. (1), (2) şi (3) şi le vor vira către federaţia patronală semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură care a stat la baza negocierii propriului contract colectiv de muncă şi către contul naţional, conform alin. (3) lit. c).

(5) În cazul în care, potrivit legii, se negociază şi se încheie contracte colective de muncă la nivelul unor grupuri de unităţi, cheltuielile ocazionate cu aceste negocieri se vor suporta din fondurile constituite la nivelul unităţilor din grupul respectiv.

(6) Fondurile destinate negocierilor colective la unităţile bugetare se vor constitui la nivelul fiecărei unităţi care încheie contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor alin. (3).

(7) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate într-un cont distinct. Patronatele şi sindicatele vor urmări şi sprijini constituirea, defalcarea şi virarea pe destinaţii a fondurilor destinate negocierii contractelor colective de muncă.

(8) Patronatele şi sindicatele vor gestiona şi utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite în baza prevederilor prezentului articol, în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acţiuni aprobate de organele proprii de conducere şi pe răspunderea fiecăruia.

(9) În aplicarea dispoziţiilor acestui articol, în contabilitatea agenţilor economici vor fi respectate prevederile metodologice comunicate de Ministerul Finanţelor Publice, conform anexei nr. 5.

(10) Contractele colective de muncă la toate nivelurile vor cuprinde prevederile acestui articol.

Art. 99. Angajatorii recunosc dreptul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 100. (1) Ramurile de activitate pentru care se vor încheia contracte colective de muncă sunt cele prevăzute în anexa nr. 4.

(2) Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor

Scanned with OKEN Scanner

colective de muncă la celelalte niveluri, cu excepția celor care sunt stabilite în cuantum fix sau maxim.

(3) În situațiile în care nu se încheie contracte colective de muncă pe ramură sau grupuri de unități, prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel național sunt considerate niveluri minime, în conformitate cu prevederile art. 3, de la care începe negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități.

(4) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art. 101. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de muncă.

Art. 102. Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.

Art. 103. În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate de către sindicate în numele salariaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective.

Art. 104. (1) Angajatorul și sindicatele se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Ambele părți vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea unităților în condițiile de preferință prevăzute în lege.

(3) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 105. Împuterniciţii organelor de conducere a organizaţiilor patronale, precum şi ai confederaţiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părţi, modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractul colectiv de muncă; angajatorii vor asigura intrarea acestora în unitate, în conformitate cu regulamentul intern, şi protecţia în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

Art. 106. Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator împreună cu sindicatele, conform legii.

Art. 107. Părţile semnatare sunt de acord ca prevederile referitoare la sănătate şi securitate în muncă, salarizare, formare profesională, anexa nr. 2 şi anexa nr. 4, fără ca această enumerare să fie limitativă, să se renegocieze anual, dar nu mai târziu de luna octombrie a fiecărui an de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 108. Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat astăzi, 20.12.2006, la Bucureşti, şi produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre părţi, în condiţiile prevăzute de art. 25 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată, şi va fi adus la cunoştinţa salariaţilor prin afişarea în unităţi, în locurile convenite cu organizaţiile sindicale.

PĂRŢILE SEMNATARE

Organizaţiile patronale
Confederaţia Patronală din Industria României – CONPIROM
Confederaţia Naţională a Patronatului Român – C.N.P.R.
Consiliul Naţional al Întreprinderilor Private Mici şi Mijlocii – C.N.I.P.M.M.R.
Uniunea Generală a Industriaşilor din România – U.G.I.R.
Uniunea Generală a Industriaşilor din România – U.G.I.R. 1903
Consiliul Naţional al Patronilor din România – Co.N.P.R.
Patronatul Naţional Român – P.N.R.
Federaţia „Patronatul Român" – P.R.
Asociaţia Română a Antreprenorilor de Construcţii – A.R.A.C.O.
Confederaţia Patronală a Industriei, Serviciilor şi Comerţului – C.P.I.S.C.
Uniunea Naţională a Patronatelor cu Capital Privat din România – U.N.P.C.P.R.

Scanned with OKEN Scanner

Instituţiile bugetare
Ministerul Sănătăţii Publice
Ministerul Educaţiei şi Cercetării
Ministerul Culturii şi Cultelor
Organizaţiile sindicale
C.N.S.L.R. FRĂŢIA
C.N.S. „Cartel ALFA"
Blocul Naţional Sindical – B.N.S.
Confederaţia Sindicatelor Democratice – C.S.D.R.
Confederaţia Sindicală Naţională „Meridian"

Anexa nr. 1
Regulamentul de organizare şi funcţionare a comisiei de aplicare şi monitorizare a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional

1. Comisia de aplicare şi monitorizare a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional – denumită mai departe Comisia – va fi compusă din câte un reprezentant al fiecărei confederaţii sindicale semnatare şi un reprezentant al fiecărei organizaţii patronale semnatare. Membrii comisiei de aplicare şi monitorizare a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional sunt desemnaţi de părţile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

2. Comisia se va întruni, de regulă, trimestrial şi la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, şi va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezenţa reprezentanţilor a cel puţin trei confederaţii sindicale semnatare şi a cel puţin şase organizaţii patronale semnatare.

3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de câte un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

4. Hotărârea adoptată potrivit prezentului regulament are putere obligatorie pentru părţile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia este împuternicită să formuleze interpretări ale prevederilor contractului colectiv de muncă, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţilor, la solicitarea uneia dintre părţi, precum şi să analizeze

Scanned with OKEN Scanner

modul în care se aplică şi este respectat Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional şi să adopte măsuri corespunzătoare în acest sens.

7. La cererea organizaţiilor patronale, a angajatorilor sau a organizaţiilor sindicale, Comisia poate verifica măsura în care clauzele contractelor încheiate la celelalte niveluri sunt în concordanţă cu prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional.

Anexa nr. 2

Cotele de contribuţie ce urmează a fi suportate de salariaţii beneficiari de trimiteri la tratament balnear şi odihnă recuperatorie cu bilete prin sindicat

Nr. crt.	Salariul de bază brut lunar (lei)	Procent din valoarea biletului		
		1.XI – 30.IV	1.V – 15.VI	16.VI – 31.X
1	2	3	4	5
1.	Până la 500	35	35	45
2.	500,1–525	40	40	50
3.	525,1–550	45	45	55
4.	550,1–575	50	55	60
5.	575,1–600	55	60	65
6.	600,1–625	60	65	70
7.	625,1–650	65	70	75
8.	650,1–700	70	75	80
9.	700,1–750	75	80	85
10.	750,1–800	80	85	90
11.	800,1–850	85	90	95
12.	850,1–900	90	95	100
13.	900,1–950	95	100	100
14.	Peste 950	100	100	100

Notă: (1) Prezenta anexă se reface după fiecare negociere salarială anuală.

(2) Cuantumurile salariilor de bază brute lunare din coloana 2 sunt cele corespunzătoare lunii ianuarie a fiecărui an de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă, la care se adaugă majorările salariale ulterioare.

Scanned with OKEN Scanner

Anexa nr. 3
Contract individual de muncă încheiat şi înregistrat sub nr. ...../..... în registrul general de evidenţă a salariaţilor

A. **Părţile contractului**

Angajatorul – persoana juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la Oficiul registrului comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... sub nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., autorizat să desfăşoare activităţi principale având cod CAEN ....., reprezentat legal prin ....., în calitate de .....,

şi

salariatul/salariata – domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ....., judeţul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., C.N.P. ....., permis de muncă seria ..... nr. ..... din data ....., au încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii, asupra cărora au convenit:

B. **Obiectul contractului**: .....

C. **Durata contractului**:

a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... şi data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. **Locul de muncă**

1. Activitatea se desfăşoară la ..... .

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfăşura activitatea astfel: ..... .

E. **Felul muncii**

Funcţia/meseria ..... conform Clasificării ocupaţiilor din România.

Scanned with OKEN Scanner

F. **Atribuţiile postului**

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

G. **Condiţii de muncă**

1. Activitatea se desfăşoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/deosebite/ speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările şi completările ulterioare.

H. **Durata muncii**

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile contractului colectiv de muncă aplicabil/regulamentului intern.

2. O fracţiune de normă de .....ore/zi, ... ore/ săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile contractului colectiv de muncă aplicabil/regulamentului intern.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora.

I. **Concediul**

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracţiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

J. **Salariul**

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.

Scanned with OKEN Scanner

2. Alte elemente constitutive:
a) sporuri .....;
b) indemnizaţii .....;
c) alte adaosuri ..... .

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de muncă, în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

4. Data/datele la care se plăteşte salariul este/sunt: .....

K. **Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind sănătatea şi securitatea în muncă:**

a) echipament individual de protecţie .....;
b) echipament individual de lucru: .....;
c) materiale igienico-sanitare: .....;
d) alimentaţie de protecţie .....;
e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă.

L. **Alte clauze:**

a) perioada de probă este de ..... zile;
b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii şi/sau contractului colectiv de muncă;
c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii şi/sau contractului colectiv de muncă;
d) în cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;
e) alte clauze.

M. **Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor**

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

Scanned with OKEN Scanner

e) dreptul la sănătate şi securitate în muncă;

f) dreptul la formare profesională, în condiţiile actelor adiţionale.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

d) obligaţia de a respecta măsurile de sănătate şi securitate a muncii în unitate;

e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. **Dispoziţii finale**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul

– angajatorului .....;

Scanned with OKEN Scanner

– grupului de angajatori .....;
– ramurii .....;
– național .....

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. **Conflictele** în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator
.....

Salariat,
.....

Reprezentant legal,
.....

Pe data de ....., prezentul contract încetează în temeiul art. ..... din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,
.....

Scanned with OKEN Scanner

Anexa nr. 4
Lista ramurilor pentru care se încheie contracte colective de muncă*)

Nr. crt.	Ramura	Cod CAEN	Număr salariaţi
	TOTAL		5.115.312
1.	Agricultură, piscicultură şi pescuit	01, 05	88.720
2.	Silvicultură, economia vânatului, apelor şi protecţia mediului	021, 0222, 023, 024	38.174
3.	Industria minieră, geologie	10, 12, 13, 14, 4512	43.399
4.	Energie electrică, termică, petrol, gaze	11, 40	155.196
5.	Industria alimentară, a băuturilor şi a tutunului	15, 16	201.655
6.	Industria textilă şi a produselor textile	17, 18	331.321
7.	Industria pielăriei şi a încălţămintei	19	98.096
8.	Exploatarea şi prelucrarea lemnului	10, 0221	77.874
9.	Celuloză şi hârtie	21	15.437
10.	Edituri şi poligrafie	22	35.122
11.	Industria chimică şi petrochimică	23, 24, 25	100.885
12.	Materiale de construcţii şi industria cimentului	263-268	33.243
13.	Industria sticlei şi a ceramicii fine	261, 2621-2625	22.523
14.	Metalurgia feroasă, neferoasă şi produse refractare	27, 2626	64.590
15.	Construcţii de maşini	28, 291-295, 34, 35	296.223
16.	Industria electrotehnică, mecanică fină şi utilaje, electronică	296, 297, 30, 31, 32, 33, 72	205.018
17.	Industria mobilei şi alte activităţi industriale n.c.a.	36	103.836
18.	Reciclarea materialelor	37	12.088
19.	Construcţii	45	391.050
20.	Comerţ	501, 503-505, 51, 52, 70	1.002.835
21.	Turism, hoteluri şi restaurante	55	117.707
22.	Transporturi	60, 61, 62, 63	152.131
23.	Poştă şi telecomunicaţii	64	83.012
24.	Activităţi financiare, bancare, de asigurări	65, 66, 67	18.591
25.	Cercetare-proiectare	73	25.801
26.	Administraţie publică	75	166.682
27.	Învăţământ	80	115.835
28.	Sănătate şi asistenţă socială	85	380.673
29.	Gospodărie comunală-locativă, transporturi locale	41, 90	321.101
30.	Mass-media	924	15.216
31.	Cultură	921, 922, 923, 925	44.910
32.	Alte activităţi şi servicii	502, 71, 74, 91, 93, 95, 99	356.368

*) La nivelul acestor ramuri se pot încheia contracte colective de muncă pe subramuri (grupuri de unităţi), precum şi pentru mai multe ramuri împreună din lista de mai sus.

Scanned with OKEN Scanner

Anexa nr. 5

Prevederi metodologice aplicabile operaţiunilor contabile la constituirea fondului destinat activităţilor ocazionate de negocierile colective, elaborate de Ministerul Finanţelor Publice – Direcţia generală a contabilităţii

Fondul ce se constituie din contribuţia patronatului, destinat activităţilor în domeniul negocierilor colective, prevăzut la art. 11(3) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, şi la art. 98 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional se înregistrează în contabilitate astfel:

1. În contabilitatea agenţilor economici

a) 635 „cheltuieli cu alte impozite, taxe şi vărsăminte asimilate" (analitic distinct)	= 447 „Fonduri speciale – taxe şi vărsăminte asimilate"

– cu sumele necesare contribuţiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităţilor în domeniul pregătirii, negocierii şi aplicării contractelor colective de muncă la toate nivelurile;

b) 447 „Fonduri speciale – taxe şi vărsăminte asimilate" (analitic distinct)	= 118 „Alte fonduri" (analitic distinct)

– cu suma reprezentând 1/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menţionate la litera a), reţinută ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii;

c) 447 „Fonduri speciale – taxe şi vărsăminte asimilate" (analitic distinct)	= 5121 „Conturi la bănci, în lei"

– cu suma reprezentând 2/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menţionate la litera a), virată de către unitate la federaţia patronală semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sau, după caz, la organizaţia (asociaţia) patronală care este afiliată direct unei confederaţii patronale reprezentative semnatare a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional;

d) 118 „Alte fonduri" (analitic distinct)	= 5121 „Conturi la bănci, în lei"

– cu suma reprezentând 50% din suma reprezentând 1/3, înregistrată în contabilitate conform celor menţionate la litera b), virată de către unitate

Scanned with OKEN Scanner

la organizațiile sindicale cu care au fost negociate și semnate contractele colective de muncă la nivelul unității;

e) Conturi din clasa 6 (analitice distincte)	= % 404, 5121, 5311 etc.

– în cursul lunii, cu cheltuielile efectuate de unitate, după natura lor, pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în limita sumelor reținute cu această destinație;

f) 118 „Alte fonduri" (analitic distinct)	= 758 „Alte venituri din exploatare"

– la sfârșitul lunii, diminuarea fondului destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității, cu totalul cheltuielilor efectuate de unitate în cursul lunii pe seama acestuia;

2. În contabilitatea instituțiilor publice

a) % = 231 (analitic distinct)	410, 420 etc. art. (30.07)

– cu sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă la toate nivelurile;

b) 231 (analitic distinct)	= % 700, 120 etc.

– cu suma reprezentând 1/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), reținută ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității;

concomitent

119.01	337 (analitic distinct)

– cu suma reprezentând 1/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), reținută ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității;

c) 231 (analitic distinct)	= % 700, 120 etc.

– cu suma reprezentând 2/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), virată de către unitate la federația patronală semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sau, după caz, la organizația (asociația) patronală care este afiliată direct unei confederații patronale reprezentative semnatare a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național;

d) 337 (analitic distinct)	= 119.01

Scanned with OKEN Scanner

– cu suma reprezentând 50 % din suma reprezentând 1/3 înregistrată în contabilitate conform celor menţionate la litera b), virată de către unitate la organizaţiile sindicale cu care au fost negociate şi semnate contractele colective de muncă la nivelul unităţii;

c) 421 =		119.01

– cu cheltuielile efectuate de unitate pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii, în limita sumelor reţinute cu această destinaţie;

f) 337 (analitic distinct)	= 421

– la finele anului, cu totalul cheltuielilor efectuate din fondurile cu destinaţie specială (fondul destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii), potrivit contului de execuţie.

3. **În contabilitatea persoanelor juridice fără scop lucrativ** (federaţii patronale, organizaţii/asociaţii patronale, confederaţii patronale, organizaţii sindicale abilitate)

– înregistrarea în contabilitate a sumelor încasate prin contul de disponibil cu destinaţie specială pentru constituirea fondului din contribuţia patronatului, destinat activităţilor în domeniul negocierilor colective

513 „disponibil cu destinaţie specială”	= 791 „venituri cu destinaţie specială”

– înregistrarea în contabilitate a cheltuielilor efectuate, potrivit legii, pe seama fondului din contribuţia patronatului, destinat activităţilor în domeniul negocierilor colective

% Conturi din clasa 6 (analitice distincte privind activităţile cu destinaţie specială)	= % 401, 513, 5311 etc.

– la sfârşitul lunii, închiderea contului de venituri şi a conturilor de cheltuieli privind fondul din contribuţia patronatului, destinat activităţilor în domeniul negocierilor colective

1201.02 „Rezultatul activităţilor cu destinaţie specială”	= % Conturi din clasa 6 (analitice distincte privind activităţile cu destinaţie specială)

şi

791 „Venituri cu destinaţie specială”	= 1201.02 „Rezultatul activităţilor cu destinaţie specială”

Scanned with OKEN Scanner

Potrivit prevederilor pct. 98 din anexa la Ordinul ministrului finanţelor nr. 1591/1998, excedentul privind activităţile cu destinaţie specială nu se repartizează, fiind trecut la contul 1071.02 „Rezultatul reportat al activităţilor cu destinaţie specială". Această dispoziţie se aplică şi în cazul excedentului fondului din contribuţia patronatului, destinat activităţilor în domeniul negocierilor colective.

Până la aprobarea prin ordin al ministrului finanţelor a introducerii în planul de conturi pentru persoanele juridice fără scop lucrativ a unor conturi sintetice de gradul II specifice veniturilor fondului din contribuţia patronatului, destinat activităţilor în domeniul negocierilor colective şi disponibilităţilor acestuia, persoanele juridice fără scop lucrativ abilitate pot deschide analitice distincte, în funcţie de necesităţi, în cadrul conturilor sintetice de gradul I, 791 „Venituri cu destinaţie specială" şi 513 „Disponibil cu destinaţie specială".

Director general, Şef serviciu,

Anexa nr. 6

Lista ramurilor şi sectoarelor în care, prin convenţia părţilor de la nivelul Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional, se pot aplica prevederile art. 111 din Codul muncii, referitoare la perioade de referinţă mai mari de 3 luni, dar care să nu depăşească 12 luni

1. Agricultură, piscicultură şi pescuit
2. Silvicultură, economia vânatului, apelor şi protecţia mediului
3. Industria alimentară, a băuturilor şi tutunului
4. Exploatarea şi prelucrarea lemnului
5. Construcţii
6. Comerţ
7. Turism, hoteluri şi restaurante
8. Transporturi
9. Materiale de construcţii şi ciment
10. Energie electrică, termică, petrol şi gaze
11. Din ramura chimie şi petrochimie: sectorul îngrăşăminte chimice.

Scanned with OKEN Scanner

Anexa nr. 7
Componența comisiei de negociere

Partea patronală	Partea sindicală
Confederația patronală	Confederația sindicală
CONPIROM Silviu Opriș Lorant Kovacs	**C.N.S.L.R. FRĂȚIA** Sorin Stan Valentin Mocanu
C.N.P.R. Gheorghe Dinu Mircea Ramba	**C.N.S. „Cartel ALFA"** Romulus Niță Petru Dandea
C.N.I.P.M.M.R. Dumitru Fundătură Ana Bontea	**B.N.S.** Ovidiu Jurca Minel Ivaşcu
U.G.I.R. Radu Godeanu Emil Manolache	**C.S.D.R.** Iacob Baciu Sabin Rusu
U.G.I.R. 1903 Cezar Corâci Păsculescu Mihai	**C.S.N. „Meridian"** Ion Albu
Co. N.P.R. Gabriel Ceacalopol Eugen Răducănescu	
P.N.R. Florian Costache Dan Anghelescu	**Ministerul Sănătății Publice** Szekely Erwin Zoltan Marcela Iordache
P.R. Gheorghe Naghiu Alexiu Narvick Cătălin	**Ministerul Educației și Cercetării**
A.R.A.C.O. Laurențiu Plosceanu Irimie Catargiu	**Ministerul Culturii și Cultelor** Valentina Rodinceanu Mariana Enuș
C.P.I.S.C. Adrian Izvoranu Gheorghe Udrișteoiu	
U.N.P.C.P.R. Daniel Ioan Apetrei Simona Maier	

Purtător de cuvânt al părții patronale a fost desemnat domnul **Silviu Opriș**.

Purtător de cuvânt al părții sindicale a fost desemnat domnul **Ovidiu Jurca**.

Scanned with OKEN Scanner

7. Legea nr. 54/2003 a sindicatelor

publicată în
M. Of. nr. 73 din 5 februarie 2003

Cuprins

Art.
Capitolul I. Dispoziţii generale 1-4
Capitolul II. Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor sindicale 5-35
Secţiunea 1. Statutele organizaţiilor sindicale 5-7
Secţiunea a 2-a. Conducerea organizaţiilor sindicale 8-13
Secţiunea a 3-a. Dobândirea personalităţii juridice 14-20
Secţiunea a 4-a. Patrimoniul organizaţiei sindicale 21-26
Secţiunea a 5-a. Atribuţiile organizaţiilor sindicale 27-31
Secţiunea a 6-a. Raporturile organizaţiilor sindicale cu membrii lor 32-35
Capitolul III. Reorganizarea şi dizolvarea organizaţiilor sindicale 36-40
Capitolul IV. Forme de asociere a organizaţiilor sindicale 41-50
Capitolul V. Sancţiuni 51-53
Capitolul VI. Dispoziţii finale 54-56

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 1. (1) Sindicatele, denumite în continuare *organizaţii sindicale*, sunt constituite în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, precum şi în contractele colective de muncă şi promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive ale membrilor acestora.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Organizaţiile sindicale sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de patronate.

Art. 2. (1) Persoanele încadrate în muncă şi funcţionarii publici au dreptul să constituie organizaţii sindicale şi să adere la acestea. Persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, membrii cooperatori, agricultorii, precum şi persoanele în curs de calificare au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să adere la o organizaţie sindicală.

(2) Pentru constituirea unei organizaţii sindicale este necesar un număr de cel puţin 15 persoane din aceeaşi ramură sau profesiune, chiar dacă îşi desfăşoară activitatea la angajatori diferiţi.

(3) Nici o persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau nu dintr-o organizaţie sindicală.

(4) O persoană poate face parte în acelaşi timp numai dintr-o singură organizaţie sindicală.

Art. 3. Salariaţii minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizaţii sindicale, fără a fi necesară încuviinţarea prealabilă a reprezentanţilor lor legali.

Art. 4. Persoanele care deţin funcţii de conducere, funcţii de demnitate publică, conform legii, magistraţii, personalul militar din aparatul Ministerului Apărării Naţionale şi Ministerului de Interne, Ministerului Justiţiei, Serviciului Român de Informaţii, Serviciului de Protecţie şi Pază, Serviciului de Informaţii Externe şi Serviciului de Telecomunicaţii Speciale, precum şi din unităţile aflate în subordinea acestora nu pot constitui organizaţii sindicale.

Capitolul II. Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor sindicale

Secţiunea 1. Statutele organizaţiilor sindicale

Art. 5. Constituirea, organizarea, funcţionarea, reorganizarea şi încetarea activităţii unei organizaţii sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prezentei legi. În absenţa unor

Scanned with OKEN Scanner

prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea şi încetarea activităţii organizaţiei sindicale se vor aplica dispoziţiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice.

Art. 6. (1) Statutele organizaţiilor sindicale cuprind prevederi cel puţin cu privire la:

a) scopul constituirii, denumirea şi sediul organizaţiei sindicale;

b) modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizaţiei sindicale;

c) drepturile şi îndatoririle membrilor;

d) modul de stabilire şi încasare a cotizaţiei;

e) organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere şi de revocare, durata mandatelor şi atribuţiile lor;

f) condiţiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului şi de adoptare a hotărârilor;

g) mărimea şi compunerea patrimoniului iniţial;

h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizaţiei sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea că bunurile date în folosinţă de către stat vor fi restituite acestuia.

(2) Statutele nu pot să conţină prevederi contrare Constituţiei şi legilor.

Art. 7. (1) Organizaţiile sindicale au dreptul de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, cu respectarea legii.

(2) Este interzisă autorităţilor publice şi patronatelor orice intervenţie de natură să limiteze ori să întrerupă exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1).

Secţiunea a 2-a. Conducerea organizaţiilor sindicale

Art. 8. Pot fi aleşi în organele de conducere membri ai organizaţiei sindicale care au capacitate de exerciţiu deplină şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcţie sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârşirea infracţiunii.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 9. Membrilor organelor de conducere alese ale organizaţiilor sindicale li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.

Art. 10. (1) În timpul mandatului şi în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizaţiei sindicale.

Notă: Ţinând seama că intrarea în vigoare a Codului muncii s-a produs la 1 martie 2003, deci după intrarea în vigoare a Legii nr. 54/2003 (la 5 februarie 2003), *putem considera că, de la 1 martie 2003, art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 a fost abrogat implicit.* A se vedea *supra*, art. 223 alin. (2) C. muncii. Astfel, concedierea persoanelor la care se referă art. 223 alin. (2) C. muncii, în cazurile acolo stabilite, se poate dispune fără acordul scris al organului colectiv de conducere al organizaţiei sindicale.

(2) Sunt interzise modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale, cât şi ale membrilor acestora, din iniţiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(3) Sunt exceptaţi de la aplicarea prevederilor alin. (1) cei care au fost revocaţi din funcţiile sindicale de conducere deţinute pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

(4) Dispoziţiile alin. (1)-(3) se aplică în mod corespunzător şi raporturilor de serviciu ale funcţionarilor publici.

Art. 11. (1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală contractul său individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta îşi păstrează funcţia şi locul de muncă avute anterior, precum şi vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau în funcţia publică deţinută, în condiţiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă pe durată determinată.

Notă: A se vedea *supra*, art. 50 lit. f) C. muncii, referitor la unul din cazurile de suspendare de drept a contractului individual de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

(2) La revenirea în postul avut anterior persoanei aflate în situaţia prevăzută la alin. (1) i se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obţinut în condiţii de continuitate în acel post.

Art. 12. Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acorduri privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condiţiile legii, şi alte măsuri de protecţie în afara celor prevăzute la art. 10 alin. (1), (2) şi (4) şi la art. 11, pentru cei aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale.

Art. 13. Organul de conducere al organizaţiei sindicale are obligaţia de a ţine o evidenţă a numărului de membri, a încasărilor şi cheltuielilor de orice fel.

Secţiunea a 3-a. Dobândirea personalităţii juridice

Art. 14. (1) Pentru dobândirea personalităţii juridice de către organizaţia sindicală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul aceasta.

(2) La cererea de înscriere a organizaţiei sindicale se anexează originalul şi câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

a) procesul-verbal de constituire a organizaţiei sindicale, semnat de cel puţin 15 membri fondatori;

b) statutul organizaţiei sindicale;

c) lista membrilor din organul de conducere al organizaţiei sindicale, cu menţionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii şi domiciliului;

d) procura autentică a împuternicitului special, dată prin procesul-verbal de constituire prevăzut la lit. a).

Art. 15. (1) Judecătoria competentă, potrivit art. 14 alin. (1), la primirea cererii de înscriere este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 14 alin. (2);

b) dacă actul constitutiv şi statutul organizaţiei sindicale sunt conforme prevederilor legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerinţele legale pentru constituirea organizaţiei sindicale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de

Scanned with OKEN Scanner

judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 14 alin. (1), căruia îl solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile.

(3) În cazul în care sunt întrunite cerinţele prevăzute la alin. (1), instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale.

(4) Instanţa pronunţă o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

(5) Hotărârea judecătoriei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare.

Art. 16. (1) Hotărârea judecătoriei este supusă numai recursului.

(2) Termenul de recurs este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunţare.

(3) Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale, în termen de 45 de zile. Instanţa de recurs redactează decizia şi restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunţare.

Art. 17. (1) Judecătoria este obligată să ţină un registru special, în care se înscriu: denumirea şi sediul organizaţiei sindicale, numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de înscriere.

(2) Înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunţate de judecătorie.

Art. 18. Organizaţia sindicală dobândeşte personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1) a hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii.

Art. 19. Originalul procesului-verbal de constituire şi al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizaţiei sindicale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 14 alin. (2), în copii certificate de împuternicitul special şi vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 20. (1) Organizaţia sindicală este obligată să aducă la cunoştinţă judecătoriei unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în compunerea organului de conducere.

(2) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile, în mod corespunzător, dispoziţiile art. 14-19.

(3) Judecătoria este obligată să menţioneze în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1) modificările din statut, precum şi schimbările din compunerea organului de conducere al organizaţiei sindicale.

Secţiunea a 4-a. Patrimoniul organizaţiei sindicale

Art. 21. Bunurile mobile şi imobile din patrimoniul organizaţiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărţite între aceştia.

Art. 22. (1) Organizaţia sindicală poate dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau cu titlu oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care este înfiinţată.

(2) Pentru imobilele din fondul locativ de stat folosite de organizaţiile sindicale ca sedii se va plăti chirie corespunzătoare sediilor partidelor.

(3) Unităţile în care sunt constituite organizaţii sindicale care au dobândit reprezentativitatea, în condiţiile legii, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziţia organizaţiilor sindicale, spaţiile corespunzătoare funcţionării acestora şi să asigure dotările necesare desfăşurării activităţii prevăzute de lege.

(4) Pentru construirea de sedii proprii confederaţiile şi federaţiile sindicale reprezentative pot primi, în condiţiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului sau a unităţilor administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

Art. 23. Bunurile mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie sindicală în condiţiile prevăzute de lege, necesare întrunirilor acesteia, bibliotecii sau cursurilor de pregătire şi perfecţionare a membrilor organizaţiilor sindicale, nu pot fi urmărite, cu excepţia celor necesare pentru plata datoriilor către stat.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 24. Cotizaţia p[illegible] de maximum 1% [illegible]plătită de membrii organizaţiei sindicale, în cuantum calcul a impoz[illegible] din venitul brut realizat, este deductibilă din baza de [illegible]ului pe venit.

Art. 25. (1) Organizaţia sindicală poate, în condiţiile prevăzute de statut:

a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii;

b) să constituie case de ajutor proprii;

c) să editeze şi să tipărească publicaţii proprii, în vederea creşterii nivelului de cunoaştere al membrilor săi şi pentru apărarea intereselor acestora;

d) să înfiinţeze şi să administreze, în condiţiile legii, în interesul membrilor săi, unităţi de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, unităţi economico-sociale, comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie pentru operaţiuni financiare în lei şi în valută;

e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;

f) să organizeze şi să sprijine material şi financiar activitatea sportivă în asociaţii şi în cluburi sportive, precum şi activităţi cultural-artistice.

(2) În vederea realizării activităţilor prevăzute la alin. (1), sindicatele au dreptul, în condiţiile legii, la obţinerea de credite.

Art. 26. (1) Controlul activităţii financiare proprii a organizaţiilor sindicale, precum şi a unităţilor economico-sociale ale acestora se realizează prin comisia de cenzori care funcţionează potrivit statutului.

(2) Controlul asupra activităţii economico-financiare desfăşurate de organizaţiile sindicale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligaţiilor faţă de bugetul de stat se realizează de către organele administraţiei de stat competente, potrivit legii.

Secţiunea a 5-a. Atribuţiile organizaţiilor sindicale

Art. 27. În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizaţiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluţionare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiţia, protestul, mitingul, demonstraţia şi greva, potrivit statutelor proprii şi în condiţiile prevăzute de lege.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 28. (1) Organizaţiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, în faţa instanţelor judecătoreşti, organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi ale statului, prin apărători proprii sau aleşi.

(2) În exercitarea atribuţiilor prevăzute la alin. (1) organizaţiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunţă la judecată.

Art. 29. Organizaţiile sindicale pot adresa autorităţilor publice competente, potrivit art. 73 din Constituţie, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

Art. 30. (1) Angajatorii au obligaţia de a invita delegaţii aleşi ai organizaţiilor sindicale reprezentative să participe în consiliile de administraţie la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.

Notă: A se vedea şi H.G. nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii europene, act normativ care transpune Directiva Consiliului 2001/86/CE de completare a statutului societăţii europene în ceea ce priveşte implicarea lucrătorilor, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 294 din 10 noiembrie 2001 şi H.G. 188/2007, privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii cooperative europene, act normativ care transpune Directiva Consiliului 2003/72/CE de completare a statutului societăţii cooperative europene în ceea ce priveşte implicarea angajaţilor, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 207/25 din 18 august 2003.

(2) În scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive ale membrilor, organizaţiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizaţiile acestora informaţiile necesare pentru negocierea contractelor colective

Scanned with OKEN Scanner

de muncă sau, după ca[illegible]z, pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, în c[illegible] condițiile legii, precum și cele privind constituirea și folosirea fond[illegible]rilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției [illegible]muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

(3) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestora, privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.

Art. 31. Organizațiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 41 alin. (2) și (3), la cererea organizațiilor sindicale din compunerea lor, pot delega reprezentanți care să trateze cu conducerile administrative ale unităților să le asiste sau să le reprezinte interesele acestora în toate situațiile.

Secțiunea a 6-a. Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor

Art. 32. Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin prezenta lege și prin statutele acestora.

Art. 33. (1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele.

(2) Membrii care se retrag din organizația sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate.

Art. 34. (1) Membrii aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salarizați din fondurile organizației sindicale sau în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă.

(2) În funcțiile de specialitate care necesită o calificare superioară pot fi angajați și salariați ai altor unități, urmând ca aceștia să își desfășoare activitatea în afara programului de muncă, precum și pensionari.

(3) Persoanele încadrate potrivit alin. (2) pot cumula, în condițiile prevăzute de lege, salariul și, după caz, pensia cu veniturile obținute din activitatea prestată la organizația sindicală.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 35. (1) Membrii aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariaţi, au dreptul la reducerea programului lunar cu 3-5 zile pentru activităţi sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Numărul de zile cumulate pe an şi numărul celor care pot beneficia de acestea se stabilesc prin contractul colectiv de muncă.

Capitolul III. Reorganizarea şi dizolvarea organizaţiilor sindicale

Art. 36. Organizaţiile sindicale se pot dizolva prin hotărârea membrilor sau a delegaţilor acestora, adoptată conform statutelor proprii.

Art. 37. (1) În cazul dizolvării patrimoniul organizaţiei sindicale se împarte conform dispoziţiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.

(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privinţă, tribunalul judeţean sau al municipiului Bucureşti, sesizat de oricare membru al organizaţiei sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului, atribuindu-l unei organizaţii din care face parte sindicatul sau, dacă nu face parte din nici o organizaţie, unei alte organizaţii sindicale cu specific asemănător.

Art. 38. (1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizaţiei sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să ceară instanţei judecătoreşti competente, care a operat înscrierea ei în registrul special ca persoană juridică, să facă menţiunea dizolvării organizaţiei sindicale.

(2) După împlinirea termenului de 5 zile orice persoană interesată din rândul membrilor organizaţiei sindicale poate să ceară instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii prevăzute la alin. (1).

(3) Această menţiune se va face pe pagina şi la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special.

Art. 39. Organizaţiile sindicale nu pot fi dizolvate şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziţie ale autorităţilor administraţiei publice sau ale patronatelor.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 40. În cazul reorganizării unei organizații sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se iau de către organele de conducere ale acesteia, dacă statutul nu prevede altfel.

Capitolul IV. Forme de asociere a organizațiilor sindicale

Art. 41. (1) Organizațiile sindicale legal constituite se pot asocia după criteriul ramurii de activitate, al profesiunii sau după criteriul teritorial.

(2) Două sau mai multe organizații sindicale constituite la nivelul unor unități diferite din aceeași ramură de activitate sau profesiune se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.

(3) Două sau mai multe federații sindicale din ramuri de activitate sau profesiuni diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.

(4) Federațiile sindicale și confederațiile pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale.

Art. 42. (1) Federațiile și confederațiile constituite prin asociere, potrivit art. 41 alin. (2) și (3), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.

(2) În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației va depune la tribunalul județean sau al municipiului București în a cărui rază teritorială își are sediul o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele acte:

a) hotărârea de constituire a federației sau confederației;

b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;

c) copii legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive, ale organizațiilor sindicale care se asociază;

d) statutul federației sau confederației constituite;

e) lista membrilor din organul de conducere, conținând numele, prenumele, codul numeric personal și funcția.

Art. 43. Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 41 alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora. În acest

Scanned with OKEN Scanner

scop împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul județean sau al municipiului București în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea, însoțită de hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor și de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive.

Art. 44. (1) Tribunalul competent prevăzut la art. 42 alin. (2) și la art. 43, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43, după caz;

b) dacă actul constitutiv și statutul organizațiilor sindicale sunt conforme prevederilor legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 42 alin. (2) și la art. 43, căruia îi solicită, în scris, remedierea, în termen de cel mult 7 zile, a neregularităților constatate.

(3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special.

(4) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau respingere a cererii.

(5) Hotărârea tribunalului se comunică semnatarului cererii de înscriere în registrul special, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

Art. 45. (1) Hotărârea tribunalului este supusă numai recursului.

(2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.

(3) Recursul se judecă, cu citarea împuternicitului special, în termen de 45 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul tribunalului, în termen de 5 zile de la pronunțare.

Art. 46. (1) Tribunalele sunt obligate să țină un registru special, în care vor consemna: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite

Scanned with OKEN Scanner

prin asociere, numele ... şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric per... data hotărârii ... sonal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi ... judecătoreşti definitive de admitere a cererii de înscriere.

(2) În ... înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, ...men de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunţate de tribunal.

Art. 47. Organizaţia sindicală constituită prin asociere dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de admitere a cererii de înscriere în registrul special.

Art. 48. Originalul procesului-verbal de constituire şi al statutului, pe care tribunalul certifică înscrierea, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizaţiei sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43, în copii certificate de împuternicitul special şi vizate de tribunal, se va păstra în arhiva acestuia.

Art. 49. (1) Organizaţia sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoştinţă tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în compunerea organului de conducere.

(2) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile în mod corespunzător dispoziţiile art. 42-48.

(3) Instanţa este obligată să menţioneze în registrul special modificările din statut, precum şi schimbările din compunerea organului de conducere al organizaţiei sindicale.

Art. 50. Organizaţiile sindicale se pot afilia la organizaţii similare internaţionale.

Capitolul V. Sancţiuni

Art. 51. Constituie contravenţii următoarele fapte şi se sancţionează astfel:

a) încălcarea de către membrii aleşi în organul de conducere al organizaţiei sindicale a obligaţiei prevăzute la art. 38 alin. (1), cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei;

Scanned with OKEN Scanner

b) încălcarea dispozițiilor art. 30 alin. (1), cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei.

Art. 52. (1) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către personalul împuternicit de ministrul muncii și solidarității sociale.

(2) Contravențiilor prevăzute la art. 51 le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările ulterioare.

Art. 53. (1) Constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei următoarele fapte:

a) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege;

b) condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale;

c) furnizarea de date neconforme cu realitatea la dobândirea personalității juridice a organizației sindicale, precum și în timpul ființării acesteia.

(2) Acțiunea penală este pusă în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, în conformitate cu dispozițiile Codului de procedură penală, cu excepția infracțiunii prevăzute la alin. (1) lit. c).

Capitolul VI. Dispoziții finale

Art. 54. Cererile și actele de procedură ale organizațiilor sindicale în fața instanțelor judecătorești sau actele de procedură întocmite pentru acestea sunt scutite de taxă de timbru.

Art. 55. În termen de 90 de zile de la data publicării legii în Monitorul Oficial al României, Partea I, organizațiile sindicale existente la data intrării în vigoare a prezentei legi vor pune de acord statutele proprii cu prevederile acesteia.

Art. 56. La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea nr. 54/1991 cu privire la sindicate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 164 din 7 august 1991, precum și orice alte dispoziții contrare.

Scanned with OKEN Scanner

8. Legea nr. 356/2001 a patronatelor

publicată în
M. Of. nr. 380 din 12 iulie 2001

➢ cu modificările aduse prin **Legea nr. 571/2003** – Codul fiscal (M. Of. nr. 927 din 23 decembrie 2003)

Cuprins **Art.**

Capitolul 1. Dispoziţii generale 1-2
Capitolul 2. Constituirea, organizarea şi funcţionarea patronatelor 3-17
Secţiunea 1. Constituire şi organizare 3-5
Secţiunea a 2-a. Statutul 6-7
Secţiunea a 3-a. Drepturile şi obligaţiile patronatelor 8-13
Secţiunea a 4-a. Patrimoniul şi finanţarea activităţii 14-17
Capitolul 3. Reorganizarea şi dizolvarea patronatelor 18-20
Capitolul 4. Dispoziţii tranzitorii şi finale 21-22

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 1. *Patronatele* sunt organizaţii ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înfiinţate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

Art. 2. În înţelesul prezentei legi, *patronul* este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează şi utilizează capital, indiferent de natura acestuia, în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă, şi care angajează muncă salariată.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul II. Constituirea, organizarea şi funcţionarea patronatelor

Secţiunea 1. Constituire şi organizare

Art. 3. (1) Patronatele sunt constituite pe activităţi economice şi organizate pe secţiuni, diviziuni, ramuri şi la nivel naţional.

(2) Un număr de cel puţin 15 persoane juridice înmatriculate sau persoane fizice autorizate potrivit legii poate constitui un patronat.

(3) Se pot constitui patronate şi cu un număr de cel puţin 5 membri în ramurile în care aceştia deţin peste 70% din volumul producţiei.

(4) Patronatele îşi pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului patronatului din care fac parte.

Art. 4. (1) Patronatele se pot constitui în uniuni, federaţii, confederaţii sau în alte structuri asociative.

(2) Două sau mai multe patronate pot constitui uniuni sau federaţii patronale.

(3) Mai multe uniuni sau federaţii patronale se pot asocia în confederaţii patronale.

(4) Patronatele îşi desfăşoară activitatea în baza statutului şi regulamentului proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.

(5) Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional, potrivit legii, se pot constitui într-un organism de reprezentare a patronatelor, cu statut şi regulament de organizare şi funcţionare proprii, pentru reprezentarea unitară a mişcării patronale la nivel naţional şi internaţional.

(6) Patronatele au dreptul să se afilieze la organizaţii internaţionale.

Art. 5. Demnitarii, precum şi persoanele care deţin funcţii de conducere în structurile administraţiei publice nu pot face parte din organele de conducere ale patronatelor.

Scanned with OKEN Scanner

Secţiunea a 2-a. Statutul

Art. 6. Modul de constituire, organizare, funcţionare şi dizolvare a unui patronat se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispoziţiilor legale.

Art. 7. (1) Statutul va cuprinde, sub sancţiunea nulităţii, cel puţin următoarele elemente:

a) denumirea patronatului, sediul principal şi, după caz, structurile teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică;

b) obiectul de activitate şi scopul;

c) patrimoniul iniţial, mărimea şi compunerea acestuia, cotizaţiile, precum şi alte surse de finanţare legale;

d) drepturile şi obligaţiile membrilor;

e) organele de conducere;

f) răspunderi;

g) dizolvarea şi lichidarea patronatului.

(2) Personalitatea juridică a patronatului se dobândeşte potrivit legii asociaţiilor şi fundaţiilor; cererea de acordare a personalităţii juridice va fi însoţită de procesul-verbal de constituire, statutul autentificat, tabelul cuprinzând adeziunile, dovada existenţei sediului şi a mijloacelor financiare necesare în vederea desfăşurării activităţii.

Secţiunea a 3-a. Drepturile şi obligaţiile patronatelor

Art. 8. Patronatele reprezintă, susţin şi apără interesele membrilor lor în relaţiile cu autorităţile publice, cu sindicatele şi cu alte persoane juridice şi fizice, în raport cu obiectul şi scopul lor de activitate, atât în plan naţional, cât şi internaţional, potrivit propriilor statute şi în acord cu prevederile prezentei legi.

Art. 9. La elaborarea proiectelor de acte normative privind activităţile patronale iniţiatorii vor solicita în prealabil avizul consultativ scris şi motivat al structurilor patronale reprezentative.

Art. 10. În vederea realizării scopului pentru care sunt înfiinţate, patronatele:

a) reprezintă, promovează, susţin şi apără interesele economice, tehnice şi juridice ale membrilor lor;

Scanned with OKEN Scanner

b) activează pentru deplina libertate de acțiune a patronilor în scopul dezvoltării și eficientizării activității acestora;

c) promovează concurența loială, în condițiile legii, în scopul asigurării de șanse egale fiecăruia dintre membrii lor;

d) sunt consultate de Guvern la inițierea, elaborarea și promovarea programelor de dezvoltare, restructurare, privatizare, lichidare, cooperare economică și participă în structurile de coordonare și gestionare a programelor cu Uniunea Europeană;

e) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile tripartite de conducere și de dialog social.

Art. 11. (1) Patronatele asigură pentru membrii lor informații, facilitarea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul formării forței de muncă.

(2) Organizațiile patronale sunt abilitate să asigure orice alte servicii cerute de membrii lor, cu respectarea legii.

Art. 12. (1) Elaborarea statutelor, a regulamentelor de organizare și funcționare, alegerea organelor de conducere, organizarea gestiunii și a activității sunt atribute proprii patronatelor.

(2) Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege.

Art. 13. Patronatele pot adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile de interes patronal.

Secțiunea a 4-a. Patrimoniul și finanțarea activității

Art. 14. Bunurile mobile și imobile aparținând patronatelor pot fi folosite numai în interesul acestora și potrivit scopului pentru care au fost înființate prin lege.

Art. 15. (1) Patronatele pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înființate.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Confederaţiile [illegible] locaţie, pe baza u[illegible] şi federaţiile patronale reprezentative pot primi în de stat, pe care [illegible]ei cereri motivate, imobile sau spaţii din fondul locativ potrivit d[illegible] le vor folosi ca sedii şi pentru care vor plăti chirie calculată propr[illegible] dispoziţiilor privitoare la locuinţe. Pentru construirea de sedii [illegible]ii confederaţiile şi federaţiile patronale reprezentative pot primi în concesiune sau cu chirie terenuri din proprietatea privată a statului sau a unităţilor administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

Art. 16. Patronatul poate, în condiţiile legii şi ale statutului său:

a) să acorde ajutor şi credit mutual membrilor săi;

b) să editeze şi să tipărească publicaţii proprii;

c) să înfiinţeze şi să administreze, în interesul membrilor săi, unităţi de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii patronale, unităţi economico-sociale, comerciale, precum şi bancă proprie pentru operaţiuni financiare în lei şi în valută.

Art. 17. (1) Activitatea economico-financiară a patronatelor se desfăşoară potrivit bugetului propriu de venituri şi cheltuieli.

(2) Sursele veniturilor patronatelor sunt: taxe de înscriere, cotizaţii, contribuţii pentru fondul destinat negocierii contractelor colective de muncă şi activităţi specifice, donaţii, sponsorizări şi alte venituri, potrivit statutelor şi legilor în vigoare.

(3) [1] *Abrogat.*

(4) Veniturile patronatelor sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înfiinţate şi nu pot fi repartizate membrilor acestora.

Capitolul III. Reorganizarea şi dizolvarea patronatelor

Art. 18. În cazul reorganizării unui patronat situaţia patrimoniului va fi soluţionată de organele de conducere ale acestuia ori, în caz de divergenţă, de către instanţa de judecată competentă, potrivit legii.

---

[1] Alin. (3) al art. 17 a fost abrogat prin art. 298 alin. (1) pct. 4 din Legea nr. 571/2003 – Codul fiscal.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 19. În cazul dizolvării unui patronat patrim[illegible]ul acestuia se împarte cu respectarea prevederilor statutului şi ale dreptulu[illegible] comun în materie.

Art. 20. (1) În termen de 15 zile de la dizolvare conducăto[illegible] patronatului sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să solicite [illegible] instanţei judecătoreşti competente să facă menţiunea dizolvării.

(2) După expirarea termenului de 15 zile orice persoană interesată poate solicita instanţei judecătoreşti competente operarea menţiunii prevăzute la alin. (1).

Capitolul IV. Dispoziţii tranzitorii şi finale

Art. 21. (1) În termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, patronatele care până la data respectivă au dobândit personalitate juridică vor depune la instanţa de judecată competentă noul statut în concordanţă cu prevederile prezentei legi.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) determină suspendarea dreptului de reprezentare începând cu ziua următoare expirării termenului de 6 luni.

Art. 22. Pe data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 503/1991 privind organizaţiile patronale ale regiilor autonome şi societăţilor comerciale cu capital integral de stat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 175 din 26 august 1991.

Scanned with OKEN Scanner

9. Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă

publicată în
M. Of. nr. 582 din 29 noiembrie 1999

cu modificările și completările aduse prin:

- **O.U.G. nr. 138/2000** pentru modificarea și completarea Codului de procedură civilă (M. Of. nr. 479/2.10.2000), aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 219/2005 (M. Of. nr. 609 din 14 iulie 2005);
- **Legea nr. 261/2007** pentru modificarea și completarea Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă (M. Of. nr. 493 din 24 iulie 2007).

Cuprins **Art.**

Capitolul 1. Dispoziții generale 1-6
Capitolul 2. Modul de soluționare a conflictelor de interese 7-66
Secțiunea 1. Conflictele de interese 7-11
Secțiunea a 2-a. Declanșarea conflictelor de interese 12-16
Secțiunea a 3-a. Concilierea conflictelor de intérese 17-25
Secțiunea a 4-a. Medierea conflictelor de interese 26-31
Secțiunea a 5-a. Arbitrajul conflictelor de interese 32-39
Secțiunea a 6-a. Greva 40-66
Capitolul 3. Modul de soluționare a conflictelor de drepturi .. 67-82
Secțiunea 1. Conflictele de drepturi 67-69
Secțiunea a 2-a. Procedura de soluționare a conflictelor de drepturi 70-82
Capitolul 4. Răspunderea juridică pentru încălcarea unor prevederi legale 83-88
Capitolul 5. Dispoziții finale 89-91

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul 1. Dispoziţii generale

Art. 1. (1) Raporturile de muncă stabilite între salariaţi şi unităţile la care aceştia sunt încadraţi se desfăşoară cu respectarea prevederilor legale, precum şi în condiţiile negociate prin contractele colective şi individuale de muncă.

(2) Încălcarea de către una dintre părţi a obligaţiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea juridică a acesteia.

Art. 2. În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarea semnificaţie:

a) *unitate* desemnează persoana juridică care utilizează muncă prestată de salariaţi;

b) *salariat* desemnează persoana fizică ce desfăşoară o activitate în cadrul unei unităţi, în temeiul unui contract individual de muncă.

Art. 3. Conflictele dintre salariaţi şi unităţile la care sunt încadraţi, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă, sunt *conflicte de muncă*. Salariaţii şi unităţile au obligaţia să soluţioneze conflictele de muncă prin bună înţelegere sau prin procedurile stabilite de lege.

Art. 4. Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condiţiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaţilor, denumite în continuare *conflicte de interese*.

Art. 5. Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii decurgând din legi sau din alte acte normative, precum şi din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaţilor, denumite în continuare *conflicte de drepturi*.

Art. 6. (1) Persoanele fizice care desfăşoară o activitate în baza unui contract individual de muncă la un angajator, persoană fizică, au calitatea de salariat.

(2) Conflictele de muncă dintre angajatori, persoane fizice, şi salariaţii acestora se soluţionează potrivit dispoziţiilor prezentei legi.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul 2. Modul de soluţionare a conflictelor de interese

Secţiunea 1. Conflictele de interese

Art. 7. (1) Dreptul salariaţilor la negocieri colective, precum şi posibilitatea acestora de a revendica condiţii normale de muncă sunt garantate de lege.

(2) Orice conflict de muncă ce intervine între salariaţi şi unităţi în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor colective se soluţionează de către părţi potrivit procedurilor reglementate prin prezenta lege.

Art. 8. Nu pot constitui obiect al conflictelor de interese revendicările salariaţilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

Art. 9. (1) Conflictele de interese pot avea loc:
a) la nivelul unităţilor;
b) la nivelul grupurilor de unităţi, al ramurilor ori la nivel naţional.

(2) Conflictele de interese pot avea loc şi la nivelul unor subunităţi, compartimente sau al unor grupuri de salariaţi care exercită aceeaşi profesie în aceeaşi unitate, în măsura în care între partenerii la negocieri s-a convenit ca aceştia să îşi stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, condiţiile de muncă.

Art. 10. (1) În conflictele de interese la nivel de unitate salariaţii sunt reprezentaţi de sindicatele reprezentative, potrivit legii.

(2) La nivelul unităţilor în care nu sunt constituite sindicate reprezentative în sensul alin. (1), iar salariaţii şi-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleaşi persoane îi reprezintă şi în cazul conflictelor de interese, în măsura în care acestea îndeplinesc condiţiile prevăzute la art. 20 alin. (2).

(3) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică în mod corespunzător şi în ceea ce priveşte reprezentarea salariaţilor în cazul unor conflicte de interese la nivelul subunităţilor, al compartimentelor sau al grupurilor de salariaţi care exercită aceeaşi profesie în aceeaşi unitate.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 11. (1) În cazul conflictelor de interese la nivelurile de ramură sau la nivel naţional, salariaţii sunt reprezentaţi de organizaţiile sindicale reprezentative care participă la negocierile colective şi unităţile la nivelurile legale,

(2) Conflictele de interese la nivel de grup de unităţi, de ramură sau la nivel naţional pot avea loc numai după înregistrarea prealabilă a acestora la unităţile componente ale structurilor respective, potrivit legii. Negocierea, medierea şi arbitrarea acestor conflicte de interese se vor face între organizaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel de grup de unităţi, de ramură şi la nivel naţional, după caz.

Secţiunea a 2-a. Declanşarea conflictelor de interese

Art. 12. Conflictele de interese pot fi declanşate în următoarele situaţii:

a) unitatea refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;

b) unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariaţi;

c) unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă, cu toate că negocierile au fost definitivate;

d) unitatea nu îşi îndeplineşte obligaţiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condiţiile de muncă;

e)[1] în caz de divergenţă la negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condiţiile de muncă.

Art. 13. (1) Pe durata valabilităţii unui contract colectiv de muncă salariaţii nu pot declanşa conflicte de interese.

(2)[2] Fac excepţie de la regula prevăzută la alin. (1) situaţiile prevăzute la art. 12 lit. d) şi e).

Art. 14. (1) În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanşării unui conflict de interese, sindicatele reprezentative sau, în

---

[1] Lit. e) a art. 12 a fost introdusă prin articolul unic pct. 1 din Legea nr. 261/2007.

[2] Alin. (2) al art. 13 este reprodus astfel cum a fost modificat prin articolul unic, pct. 2 din Legea nr. 261/2007.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul nu este organizat un astfel de sindicat, reprezentanții ... vor sesiza unitatea despre această situație.

...ea se va face în scris, cu precizarea revendicărilor salariaților, ... motivării acestora, precum și a propunerilor de soluționare. ...ducerea unității este obligată să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(3) Cerința prevăzută la alin. (2) se consideră îndeplinită și dacă revendicările salariaților, motivarea acestora și propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleși ai salariaților cu ocazia primirii la conducerea unității și dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

Art. 15. Conducerea unității are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților salariaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

Art. 16. În situația în care unitatea nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul de interese se consideră declanșat.

Secțiunea a 3-a. Concilierea conflictelor de interese

Art. 17. În cazul în care conflictul de interese a fost declanșat în condițiile prevăzute la art. 16 sindicatul reprezentativ sau, după caz, reprezentanții salariaților sesizează Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, prin organele sale teritoriale - direcțiile generale de muncă și protecție socială, în vederea concilierii.

Art. 18. (1) Sesizarea pentru concilierea conflictului de interese se formulează în scris și va cuprinde, în mod obligatoriu, cel puțin următoarele mențiuni:

a) unitatea la care s-a declanșat conflictul de interese, cu indicarea sediului și a numelui conducătorului;

b) obiectivul conflictului de interese și motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la art. 14-16;

d) indicarea persoanelor delegate să reprezinte la conciliere sindicatul reprezentativ sau, după caz, salariații.

Scanned with OKEN Scanner

(2) Sesizarea se depune în două exemplare[illegible]erale muncă şi protecţie socială în a cărei rază teritorială îş[illegible] şi trebuie să fie datată şi semnată de conducerea sindicatului şi unităţile la sau, după caz, de reprezentanţii salariaţilor. [illegible]ilor legale, [illegible]iduale

Art. 19. În termen de 24 de ore de la înregistrarea sesizării Ministe[illegible] Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei desemnează delegatul său pentru participare la concilierea conflictului de interese, care are obligaţia să ia următoarele măsuri:

a) comunicarea sesizării unităţii în termen de 48 de ore de la desemnarea sa;

b) convocarea părţilor la procedura de conciliere la un termen ce nu poate depăşi 7 zile de la înregistrarea sesizării.

Art. 20. (1) Pentru susţinerea intereselor lor la conciliere sindicatele reprezentative sau, după caz, salariaţii aleg o delegaţie formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul, Solidarităţii Sociale şi Familiei. Din delegaţia sindicatului pot face parte şi reprezentanţi ai federaţiei sau ai confederaţiei la care sindicatul este afiliat.

(2) Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al salariaţilor orice persoană care îndeplineşte următoarele condiţii:

a) a împlinit vârsta de 21 de ani;

b) este salariat al unităţii sau reprezintă federaţia ori confederaţia sindicală la care sindicatul ce organizează conflictul de interese este afiliat;

c) nu a fost condamnată pentru săvârşirea infracţiunilor prevăzute la art. 87.

Art. 21. Pentru susţinerea punctului de vedere al unităţii conducătorul acesteia, dacă nu participă personal, va desemna printr-o împuternicire scrisă o delegaţie compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.

Art. 22. (1) La data fixată pentru conciliere delegatul Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei verifică împuternicirile delegaţilor părţilor şi stăruie ca aceştia să acţioneze pentru a se realiza concilierea.

(2) Susţinerile părţilor şi rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părţi şi de delegatul Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

Scanned with OKEN Scanner

Capitol... se întocmeşte în 3 exemplare, câte unul pentru ...lui reprezentativ sau, după caz, ai salariaţilor, pentru ...tăţii şi pentru delegatul Ministerului Muncii, Solidarităţii ...amiliei.

Art. 23. În cazul în care, în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluţionarea revendicărilor formulate, părţile vor definitiva contractul colectiv de muncă, conflictul de interese fiind astfel încheiat.

Art. 24. În situaţiile în care acordul cu privire la soluţionarea conflictului de interese este numai parţial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul şi cele rămase nesoluţionate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părţi referitoare la acestea din urmă.

Art. 25. Rezultatele concilierii menţionate la art. 23 şi 24 vor fi aduse la cunoştinţă salariaţilor de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

Secţiunea a 4-a. Medierea conflictelor de interese

Art. 26. În cazul în care conflictul de interese nu a fost soluţionat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, părţile pot hotărî, prin consens, iniţierea procedurii de mediere.

Art. 27. (1) Mediatorii sunt aleşi de comun acord de către părţile aflate în conflict de interese dintre persoanele care au calitatea de mediator.

(2) Mediatorii sunt numiţi anual de ministrul muncii şi protecţiei sociale, cu acordul Consiliului Economic şi Social.

Art. 28. (1) Procedura de mediere a conflictelor de interese se stabileşte prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional.

(2) Durata medierii nu poate depăşi 30 de zile calculate de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului de interese.

Art. 29. Părţile aflate în conflict de interese au obligaţia de a pune la dispoziţia mediatorului datele necesare pentru îndeplinirea misiunii sale. Mediatorul are dreptul să convoace părţile şi să le ceară relaţii scrise cu privire la revendicările formulate.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 30. La încheierea misiunii sale mediatorul de grup de unităţi, întocmeşte un raport cu privire la situaţia conflictuală de organizaţiile precizeze părerea cu privire la eventualele revendicative. ţionate; raportul va fi transmis fiecărei părţi, precum şi Ministerului Solidarităţii Sociale şi Familiei.

Art. 31. (1) Pentru activitatea depusă mediatorul va primi un onorariu, stabilit de comun acord între acesta şi părţile aflate în conflict de interese.

(2) Onorariul se depune de către părţi la Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei la data începerii procedurii de mediere.

Secţiunea a 5-a. Arbitrajul conflictelor de interese

Art. 32. (1) Pe întreaga durată a unui conflict de interese părţile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului unei comisii.

(2) Hotărârile pronunţate de comisia de arbitraj sunt obligatorii pentru părţi şi completează contractele colective de muncă.

Art. 33. Comisia de arbitraj se compune din 3 arbitri desemnaţi după cum urmează:

a) un arbitru, de către conducerea unităţii;

b) un arbitru, de către sindicatele reprezentative sau, după caz, de către reprezentanţii salariaţilor;

c) un arbitru, de către Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

Art. 34. Lista cuprinzând persoanele care pot fi desemnate arbitri se stabileşte o dată pe an, prin ordin al ministrului muncii şi protecţiei sociale, dintre specialiştii în domeniul economic, tehnic, juridic şi din alte profesii, cu acordul Consiliului Economic şi Social.

Art. 35. (1) Comisia de arbitraj îşi desfăşoară activitatea de soluţionare a conflictului de interese la sediul Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei sau, după caz, la sediul direcţiei generale de muncă şi protecţie socială.

(2) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei sau, după caz, direcţia generală de muncă şi protecţie socială asigură activitatea de secretariat a comisiei de arbitraj.

Scanned with OKEN Scanner

cazul în care în unitate[illegible] aleşi ai salariaţilor [illegible] de lucru a comisiei de arbitraj se stabileşte printr-un [illegible]at prin ordin comun al ministrului muncii, solidarităţii

(2) Sesizar[illegible]iei şi al ministrului justiţiei, care va fi publicat în Monitorul inclusiv a[illegible]Românie, Partea I.

Cond[illegible]

Notă: A se vedea Ordinul ministrului muncii şi protecţiei sociale nr. 198/2000 pentru aprobarea Regulamentului privind procedura de lucru a Comisiei de Arbitraj al conflictelor de interese (M. Of. nr. 128 din 27 martie 2000).

Art. 37. După stabilirea comisiei de arbitraj părţile sunt obligate să depună la aceasta întreaga documentaţie privind revendicările formulate şi susţinerea acestora.

Art. 38. (1) În termen de 3 zile de la primirea documentaţiei prevăzute la art. 37 comisia de arbitraj are obligaţia să convoace părţile şi să dezbată împreună cu acestea conflictul de interese, pe baza dispoziţiilor legale şi a prevederilor contractelor colective de muncă aplicabile.

(2) Comisia de arbitraj se pronunţă în termen de 5 zile de la data încheierii dezbaterilor printr-o hotărâre irevocabilă.

(3) Hotărârea motivată se comunică părţilor în termen de 24 de ore de la pronunţare. Sub sancţiunea nulităţii, hotărârea trebuie însoţită de dovezile de convocare a părţilor.

(4) Hotărârea comisiei de arbitraj face parte din contractul colectiv de muncă. Începând cu data pronunţării hotărârii de către comisia de arbitraj conflictul de interese încetează.

Art. 39. Pentru activitatea desfăşurată în soluţionarea unui conflict de interese membrii comisiei de arbitraj primesc un onorariu care se stabileşte şi se plăteşte de către părţile în conflict, în mod egal. În situaţia în care nu se realizează acordul părţilor cu privire la cuantumul onorariului, acesta se stabileşte de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, ţinându-se seama şi de propunerile părţilor.

Secţiunea a 6-a. Greva

Art. 40. *Greva* constituie o încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate şi poate fi declarată pe durata desfăşurării conflictelor de interese, cu excepţiile prevăzute de prezenta lege.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 41. (1) Greva poate fi declarată numai [illegible] direcţia generală de epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului de [illegible]are sediul unitatea rile prevăzute de prezenta lege şi dacă momentul declanş[illegible] reprezentativ cunoştinţă conducerii unităţii de către organizatori cu 48 de [illegible]

(2) Înainte de declanşarea grevei medierea şi arbitrajul conflictelor interese sunt obligatorii numai dacă părţile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape.

Art. 42. (1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizaţiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel puţin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.

(2) Pentru salariaţii unităţilor în care nu sunt organizate sindicate reprezentative hotărârea de declarare a grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel puţin unei pătrimi din numărul salariaţilor unităţii sau, după caz, ai subunităţii, compartimentului sau grupului de salariaţi în care s-a declanşat conflictul de interese.

Art. 43. Grevele pot fi de avertisment, propriu-zise şi de solidaritate.

Art. 44. Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, şi trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puţin 5 zile greva propriu-zisă.

Art. 45. (1) Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susţinerii revendicărilor formulate de salariaţii din alte unităţi.

(2) Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor art. 42 alin. (1), de către organizaţiile sindicale reprezentative afiliate la aceeaşi federaţie sau confederaţie sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate prevederile art. 42 alin. (2) nu se aplică.

(3) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi şi trebuie anunţată în scris conducerii unităţii cu cel puţin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

Art. 46. (1) Grevele sunt organizate de sindicatele reprezentative sau, după caz, de reprezentanţii salariaţilor, care vor stabili şi durata acesteia, cu respectarea prevederilor art. 43-45.

(2) Sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanţii aleşi ai salariaţilor îi reprezintă pe greviştii, pe toată durata grevei, în relaţiile cu

Scanned with OKEN Scanner

(3) Procesul-verbal [illegible] delegaţii sindicatului în faţa instanţelor judecătoreşti, în cazurile în care se conducerea unităţii [illegible]area sau încetarea grevei.

Sociale şi [illegible]. Pe durata în care revendicările formulate de salariaţi sunt [illegible]e medierii ori arbitrajului aceştia nu pot declara grevă.

Art. 48. În situaţia în care, după declararea grevei, jumătate din numărul salariaţilor care au hotărât declararea grevei renunţă la grevă, aceasta încetează.

Art. 49. (1) Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social ale salariaţilor.

(2) Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

Art. 50. (1) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.

(2) Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi salariaţii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului de interese.

(3) În situaţiile prevăzute la alin. (2) revendicările sunt cele formulate la declanşarea conflictului de interese.

Art. 51. (1) Dacă este posibil, salariaţii care nu participă la grevă îşi pot continua activitatea.

(2) Salariaţii aflaţi în grevă trebuie să se abţină de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă.

Art. 52. Organizatorii grevei, împreună cu conducerea unităţii au obligaţia ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor.

Art. 53. Pe durata grevei conducerea unităţii nu poate fi împiedicată să îşi desfăşoare activitatea de către salariaţii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia. Conducerea unităţii nu poate încadra salariaţi care să îi înlocuiască pe cei aflaţi în grevă.

Art. 54. (1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispoziţiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de

Scanned with OKEN Scanner

(3) Procesul-verbal ... faţa instanţelor judecătoreşti, în cazurile în care se ... delegaţii sindicatului ... conducerea unităţii ... tarea sau încetarea grevei.

Sociale şi Familiei. Pe durata în care revendicările formulate de salariaţi sunt ... de medierii ori arbitrajului aceştia nu pot declara grevă.

Art. 48. În situaţia în care, după declararea grevei, jumătate din numărul salariaţilor care au hotărât declararea grevei renunţă la grevă, aceasta încetează.

Art. 49. (1) Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social ale salariaţilor.

(2) Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

Art. 50. (1) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.

(2) Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi salariaţii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului de interese.

(3) În situaţiile prevăzute la alin. (2) revendicările sunt cele formulate la declanşarea conflictului de interese.

Art. 51. (1) Dacă este posibil, salariaţii care nu participă la grevă îşi pot continua activitatea.

(2) Salariaţii aflaţi în grevă trebuie să se abţină de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă.

Art. 52. Organizatorii grevei, împreună cu conducerea unităţii au obligaţia ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor.

Art. 53. Pe durata grevei conducerea unităţii nu poate fi împiedicată să îşi desfăşoare activitatea de către salariaţii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia. Conducerea unităţii nu poate încadra salariaţi care să îi înlocuiască pe cei aflaţi în grevă.

Art. 54. (1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispoziţiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de

Scanned with OKEN Scanner

serviciu ale salariaţilor şi nu poate avea consec[illegible]orul are obligaţia să greviştilor sau asupra organizatorilor. [illegible]i de interese, să îşi

(2) Dispoziţiile alin. (1) nu se aplică, dacă greva este s[illegible]ămase nesoluţionată ilegală, potrivit art. 56 sau, după caz, art. 60. declarată ilegală, potrivit art. 56 sau, după caz, art. 60. [illegible]lui Muncii,

(3) Pe durata grevei salariaţii îşi menţin toate drepturile ce decurg d[illegible] contractul individual de muncă, cu excepţia drepturilor salariale.

Art. 55. Conducerile unităţilor pot solicita suspendarea grevei pe un termen de cel mult 30 de zile de la data începerii sau continuării grevei, dacă prin aceasta s-ar pune în pericol viaţa sau sănătatea oamenilor.

Art. 56. (1) Cererea de suspendare se adresează curţii de apel în a cărei circumscripţie îşi are sediul unitatea şi se soluţionează în termen de 7 zile de la înregistrare.

(2) Hotărârile pronunţate sunt irevocabile.

Art. 57. (1) În timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unităţii, în vederea satisfacerii revendicărilor care formează obiectul conflictului de interese.

(2) În cazul în care organizatorii grevei şi conducerea unităţii ajung la un acord, conflictul de interese este soluţionat şi greva încetează.

(3) Refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligaţia prevăzută la alin. (1) atrage răspunderea patrimonială a acestora pentru pagubele cauzate unităţii.

Art. 58. [1] Dacă unitatea apreciază că greva a fost declarată ori continuă cu nerespectarea legii, ea se poate adresa tribunalului în a cărui circumscripţie teritorială îşi are sediul unitatea, cu o cerere prin care se solicită instanţei încetarea grevei.

Art. 59. [2] Tribunalul fixează termen pentru soluţionarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de 3 zile de la data înregistrării acesteia, şi dispune citarea părţilor.

---

[1] Art. 58 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. VII din O.U.G. nr. 138/2000.

[2] Art. 59 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. VII din O.U.G. nr. 138/2000.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 36. Procedura ... Tribunalul examinează cererea prin care se solicită regulament aprob... şi pronunţă, de urgenţă, o hotărâre prin care, după caz: sociale şi famil... ge cererea unităţii;
Oficial al R... mite cererea unităţii şi dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

(2) Hotărârile pronunţate de tribunal sunt definitive.

Art. 61. [2] (1) Tribunalul şi Curtea de apel soluţionează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluţionarea conflictelor de muncă.

(2) În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanţele, la cererea celor interesaţi, pot obliga persoanele vinovate de declanşarea grevei ilegale la plata unor despăgubiri.

Art. 62. (1) În situaţia în care greva s-a derulat pe o durată de 20 de zile, fără ca părţile implicate să fi ajuns la o înţelegere, şi dacă continuarea grevei ar fi de natură să afecteze interese de ordin umanitar, conducerea unităţii poate supune conflictul de interese unei comisii de arbitraj.

(2) Cererea de arbitrare se adresează organelor care au efectuat concilierea conflictului de interese.

(3) Procedura de arbitrare a conflictului de interese este cea prevăzută la art. 32-39.

Art. 63. [3] Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării şi al instituţiilor şi structurilor din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul angajat de forţele armate străine staţionate pe teritoriul României, personalul militar şi funcţionarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Internelor şi Reformei Admi-

---

[1] Art. 60 este reprodus astfel cum a fost modificat prin VII din O.U.G. nr. 138/2000.

[2] Art. 61 este reprodus astfel cum a fost modificat prin VII din O.U.G. nr. 138/2000.

[3] Art. 63 este reprodus astfel cum a fost modificat prin articolul unic, pct. 3 din Legea nr. 261/2007. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conţinut: *„Art. 63. Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării Naţionale, Ministerului Administraţiei şi Internelor şi al unităţilor din subordinea acestor ministere, personalul Serviciului Român de Informaţii, al Serviciului de Informaţii Externe, al Serviciului de Telecomunicaţii Speciale, personalul militar încadrat în Ministerul Justiţiei, precum şi cel din unităţile din subordinea acestuia.”.*

Scanned with OKEN Scanner

nistrative şi din instituţiile şi structurile din subordi[illegible], în prealabil, au fost acestuia, personalul militar al Serviciului Român de Infor[illegible]rese prin procedu- de Informaţii Externe, al Serviciului de Telecomunicaţii Spe[illegible]ii a fost adus la şi alte categorii de personal, cărora prin legi organice li se [illegible] înainte. exercitarea acestui drept.

Art. 64. Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune şi până la terminarea acesteia.

Art. 65. Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenţii internaţionale ratificate de statul român.

Art. 66. (1) În unităţile sanitare şi de asistenţă socială, de telecomunicaţii, ale radioului şi televiziunii publice, în unităţile de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, în unităţile care asigură transportul în comun şi salubritatea localităţilor, precum şi aprovizionarea populaţiei cu gaze, energie electrică, căldură şi apă, greva este permisă cu condiţia ca organizatorii şi conducătorii grevei să asigure serviciile esenţiale, dar nu mai puţin de o treime din activitatea normală, cu satisfacerea necesităţilor minime de viaţă ale comunităţilor locale.

(2) Salariaţii din unităţile sistemului energetic naţional, din unităţile operative de la sectoarele nucleare, din unităţile cu foc continuu pot declara grevă cu condiţia asigurării a cel puţin unei treimi din activitate, care să nu pună în pericol viaţa şi sănătatea oamenilor şi care să asigure funcţionarea instalaţiilor în deplină siguranţă.

Capitolul 3. Modul de soluţionare a conflictelor de drepturi

Secţiunea 1. Conflictele de drepturi

Art. 67. Sunt *conflicte de drepturi* următoarele:

a) conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale de muncă;

b) conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

unitatea, inclusiv în ri[illegible] solicită suspend[illegible] asemenea, considerate conflicte de drepturi

Art. 47 [illegible]ele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea supus[illegible]lor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necores-[illegible]ătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă;

b) conflictele în legătură cu constatarea nulităţii contractelor individuale sau colective de muncă ori a unor clauze ale acestora;

c) conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă.

Art. 69. Nu sunt considerate conflicte de drepturi, în sensul prezentei legi, conflictele dintre unităţile şi persoanele care prestează diferite activităţi acestora, în temeiul altor contracte decât contractul individual de muncă.

Secţiunea a 2-a. Procedura de soluţionare a conflictelor de drepturi

Art. 70. Conflictele de drepturi se soluţionează de către instanţele judecătoreşti.

Art. 71. Instanţele judecătoreşti competente să judece cereri referitoare la soluţionarea conflictelor de drepturi se stabilesc prin lege.

Art. 72. [1] Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor de drepturi se adresează instanţei judecătoreşti competente în a cărei circumscripţie îşi are sediul unitatea.

Art. 73. [2] Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate, după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului de muncă, inclusiv deciziile de imputare sau angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 30 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoştinţă de măsura dispusă;

---

[1] Art. 72 a fost abrogat expres indirect în temeiul art. 298 alin. (2) ultima liniuţă, coroborat cu art. 284 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

[2] Art. 73 a fost abrogat expres indirect în temeiul art. 298 alin. (2) ultima liniuţă, coroborat cu art. 283 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Scanned with OKEN Scanner

b) constatarea nulității unui contract individual [illegible] negative asupra poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care [illegible] este în ființă;

c) constatarea încetării unui contract colectiv de muncă [illegible] pendată sau până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă;

d) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea [illegible] din sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute de salariați în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Art. 74. (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se judecă în regim de urgență.

(2) [1] Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.

(3) Părțile sunt legal citate, dacă citația le-a fost înmânată cel puțin cu o zi înaintea judecării.

Art. 75. [2] În cazul în care sunt contestate măsuri unilaterale dispuse de unitate, aceasta are obligația ca, până la prima zi de înfățișare, să depună dovezile în baza cărora a luat măsura respectivă.

Art. 76. La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.

Art. 77. (1) În cazul în care judecata continuă, administrarea probelor se va face cu respectarea regimului de urgență al judecării conflictelor de drepturi.

(2) Instanța poate să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie nejustificat administrarea acesteia.

Art. 78. (1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

(2) În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.

---

[1] Alin. (2) și (3) ale art. 74 au fost abrogate expres indirect în temeiul art. 298 alin. (2) ultima liniuță, coroborat cu art. 286 alin. (2) și (3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

[2] Art. 75 a fost abrogat expres indirect în temeiul art. 298 alin. (2) ultima liniuță, coroborat cu art. 287 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 60. [1] (1) Tri[illegible] încetarea grevei [illegible]ările instanței de fond sunt definitive.

a) respin[illegible]ile motivate ale instanței de fond se redactează și se

b) ad[illegible]părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.

Notă: A se vedea și art. 289 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii care prevede că aceste hotărâri sunt și executorii de drept.

Art. 80. Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.

Art. 81. (1) În caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în următoarele situații:

a) soluționarea cauzei de instanța de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competență;

b) judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.

Art. 82. Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor de drepturi se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă.

Recurs în interesul legii. Prin Decizia nr. XXI/2006 (M. Of. nr. 182 din 16 martie 2007), Înalta Curte de Casație și Justiție, Secțiile Unite, admițând recursul în interesul legii, în temeiul dispozițiilor art. 25 lit. a) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară și ale art. 329 alin. (3) C. proc. civ., a statuat: *„în recurs, casarea cu trimitere în materia conflictelor de muncă poate fi dispusă numai în situațiile prevăzute expres și limitativ în art. 81 alin. (2) lit. a) și b) din Legea nr. 168/1999, precum și în cazul în care prima instanță nu s-a pronunțat asupra fondului cauzei."*

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul 4. Răspunderea ju... ...inea sau coordonarea
încălcarea unor prevederi ... ...ații, al Serviciului
... ...ciale, precum
... interzice

Art. 83. Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definiti... plata salariilor în termen de 15 zile calculate de la data cererii de exe... adresate unității de partea interesată constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 6 luni ori cu amendă.

Art. 84. Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 1 an ori cu amendă.

Art. 85. Răspunderea pentru săvârşirea infracțiunilor prevăzute la art. 83 şi 84 revine persoanelor care aveau obligația de a dispune plata salariilor sau, după caz, reintegrarea salariatului respectiv.

Art. 86. (1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 83 şi 84 acțiunea penală se pune în mişcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

Notă: Dispozițiile art. 83, 84 şi 86 pot fi considerate abrogate implicit, având în vedere că ele au fost preluate în art. 277-279 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Art. 87. Declararea grevei de către organizatori, cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 50 alin. (1) sau la art. 63-66, constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amendă, dacă fapta nu întruneşte elementele unei infracțiuni pentru care legea penală prevede o pedeapsă mai gravă.

Art. 88. (1) Fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei, constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârşită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 68. Sunt, de[illegible] (1) se completează cu dispoziţiile Legii nr. 32/1968 următoarele:

a) conflict[illegible]a şi sancţionarea contravenţiilor, cu modificările şi prejudicii[illegible]ulterioare.

punz[illegible]contravenţiile prevăzute la alin. (1) se constată şi se sancţionează [illegible]rsoanele stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei.

(4) Nerespectarea prevederilor art. 52 atrage răspunderea materială, contravenţională, civilă sau penală, după caz, dacă faptele săvârşite în timpul grevei atrag această răspundere.

Notă: Legea nr. 32/1968 a fost abrogată prin O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002. Precizăm că în art. 48 din O.G. nr. 2/2001 se prevede că ori de câte ori într-o lege specială sau în alt act normativ anterior se face trimitere la Legea nr. 32/1968 privind stabilirea şi sancţionarea contravenţiilor, aceasta se va socoti făcută la dispoziţiile corespunzătoare din O.G. nr. 2/2001.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul 5. Dispoziţii [illegible] sau colectiv de muncă [illegible] contractul respectiv

Art. 89. Toate actele de procedură întocmite potrivit prezentei legi sunt scutite de taxa de timbru judiciar. [illegible] fi cerută

Art. 90. Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2000, [illegible] or

Art. 91. Pe aceeaşi dată se abrogă Legea nr. 15/1991 pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 33 din 11 februarie 1991, art. 174-179 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, precum şi orice alte dispoziţii contrare.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 79. (1) Hotărâ...

(2) Hotărâri... comunică p...

N...

...J. Legea nr. 319/2006
...ecurității și sănătății în muncă

publicată în
M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006

➢ în vigoare din **1 octombrie 2006**

Cuprins **Art.**

Capitolul I. Dispoziții generale 1-2
Capitolul II. Domeniu de aplicare 3-5
Capitolul III. Obligațiile angajatorilor 6-21
Secțiunea 1. Obligații generale ale angajatorilor 6-7
Secțiunea a 2-a. Servicii de prevenire și protecție 8-9
Secțiunea a 3-a. Primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav și iminent 10-11
Secțiunea a 4-a. Alte obligații ale angajatorilor 12-15
Secțiunea a 5-a. Informarea lucrătorilor 16-17
Secțiunea a 6-a. Consultarea și participarea lucrătorilor 18-19
Secțiunea a 7-a. Instruirea lucrătorilor 20-21
Capitolul IV. Obligațiile lucrătorilor 22-23
Capitolul V. Supravegherea sănătății 24-25
Capitolul VI. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și raportarea evenimentelor 26-34
Secțiunea 1. Evenimente 26-29
Secțiunea a 2-a. Accidente de muncă 30-32
Secțiunea a 3-a. Bolile profesionale 33-34
Capitolul VII. Grupuri sensibile la riscuri 35-36
Capitolul VIII. Infracțiuni 37-38
Capitolul IX. Contravenții 39-44
Capitolul X. Autorități competente și instituții cu atribuții în domeniu 45-50
Capitolul XI. Dispoziții finale 51-53

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 1. (1) Prezenta lege are ca scop instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătorilor.

(2) Prezenta lege stabileşte principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc şi accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii.

Art. 2. Convenţiile internaţionale şi contractele bilaterale încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în vederea efectuării de lucrări cu personal român pe teritoriul altor ţări, vor cuprinde clauze privind securitatea şi sănătatea în muncă.

Capitolul II. Domeniu de aplicare

Art. 3. (1) Prezenta lege se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât şi private.

(2) Prevederile prezentei legi se aplică angajatorilor, lucrătorilor şi reprezentanţilor lucrătorilor.

Art. 4. (1) Fac excepţie de la prevederile art. 3 alin. (1) cazurile în care particularităţile inerente ale anumitor activităţi specifice din serviciile publice, cum ar fi forţele armate sau poliţia, precum şi cazurile de dezastre, inundaţii şi pentru realizarea măsurilor de protecţie civilă, vin în contradicţie cu prezenta lege.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) trebuie să se asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor, ţinându-se seama de principiile stabilite prin prezenta lege.

Art. 5. În sensul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următorul înţeles:

a) *lucrător* – persoană angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenţii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul I. Dispoziţii generală pentru ...gale

Art. 1. (1) Prezenta lege are ca scop instituirea de m... promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a luc... privind riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, elimi... echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii.

Art. 2. Convenţiile internaţionale şi contractele bilaterale încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în vederea efectuării de lucrări cu personal român pe teritoriul altor ţări, vor cuprinde clauze privind securitatea şi sănătatea în muncă.

Capitolul II. Domeniu de aplicare

Art. 3. (1) Prezenta lege se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât şi private.

(2) Prevederile prezentei legi se aplică angajatorilor, lucrătorilor şi reprezentanţilor lucrătorilor.

Art. 4. (1) Fac excepţie de la prevederile art. 3 alin. (1) cazurile în care particularităţile inerente ale anumitor activităţi specifice din serviciile publice, cum ar fi forţele armate sau poliţia, precum şi cazurile de dezastre, inundaţii şi pentru realizarea măsurilor de protecţie civilă, vin în contradicţie cu prezenta lege.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) trebuie să se asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor, ţinându-se seama de principiile stabilite prin prezenta lege.

Art. 5. În sensul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următorul înţeles:

a) *lucrător* – persoană angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenţii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum

Scanned with OKEN Scanner

(2) Prevederile alin. [illegible] al procesul de muncă, cu excepţia persoanelor privind stabilire[illegible] casnice;
completările [illegible] persoană fizică sau juridică ce se află în raporturi de

(3) C[illegible] viciu cu lucrătorul respectiv şi care are responsabilitatea de pe[illegible] şi/sau unităţii;

[illegible] *alţi participanţi la procesul de muncă* – persoane aflate în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activităţi în folosul comunităţii sau activităţi în regim de voluntariat, precum şi şomeri pe durata participării la o formă de pregătire profesională şi persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă şi pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă;

d) *reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor* – persoană aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceştia în ceea ce priveşte problemele referitoare la protecţia securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în muncă;

e) *prevenire* – ansamblul de dispoziţii sau măsuri luate ori prevăzute în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale;

f) *eveniment* – accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situaţia de persoană dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulaţie, în condiţiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum şi cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune;

g) *accident de muncă* – vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicaţia acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces;

h) *boală profesională* – afecţiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenţi nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă;

Scanned with OKEN Scanner

i) *echipament de muncă* – orice maşin[illegible]
folosită în muncă;

j) *echipament individual de protecţie* – orice ech[illegible]
purtat sau mânuit de un lucrător pentru a-l proteja împot[illegible]
multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea ş[illegible]
locul de muncă, precum şi orice supliment sau accesoriu proiectat[illegible]
a îndeplini acest obiectiv;

k) *loc de muncă* – locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii şi/sau unităţii, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii şi/sau unităţii la care lucrătorul are acces în cadrul desfăşurării activităţii;

l) *pericol grav şi iminent de accidentare* – situaţia concretă, reală şi actuală căreia îi lipseşte doar prilejul declanşator pentru a produce un accident în orice moment;

m) *stagiu de practică* – instruirea cu caracter aplicativ, specifică meseriei sau specialităţii în care se pregătesc elevii, studenţii, ucenicii, precum şi şomerii în perioada de reconversie profesională;

n) *securitate şi sănătate în muncă* – ansamblul de activităţi instituţionalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii fizice şi psihice, sănătăţii lucrătorilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă;

o) *incident periculos* – evenimentul identificabil, cum ar fi explozia, incendiul, avaria, accidentul tehnic, emisiile majore de noxe, rezultat din disfuncţionalitatea unei activităţi sau a unui echipament de muncă sau/şi din comportamentul neadecvat al factorului uman care nu a afectat lucrătorii, dar ar fi fost posibil să aibă asemenea urmări şi/sau a cauzat ori ar fi fost posibil să producă pagube materiale;

p) *servicii externe* – persoane juridice sau fizice din afara întreprinderii/unităţii, abilitate să presteze servicii de protecţie şi prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, conform legii;

q) *accident uşor* – eveniment care are drept consecinţă leziuni superficiale care necesită numai acordarea primelor îngrijiri medicale şi a antrenat incapacitate de muncă cu o durată mai mică de 3 zile;

r) *boală legată de profesiune* – boala cu determinare multifactorială, la care unii factori determinanţi sunt de natură profesională.

Scanned with OKEN Scanner

Obligaţiile angajatorilor

1. Obligaţii generale ale angajatorilor

(1) Angajatorul are obligaţia de a asigura securitatea şi sănătatea ratorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) În cazul în care un angajator apelează la servicii externe, acesta nu este exonerat de responsabilităţile sale în acest domeniu.

(3) Obligaţiile lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu aduc atingere principiului responsabilităţii angajatorului.

Art. 7. (1) În cadrul responsabilităţilor sale, angajatorul are obligaţia să ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea şi instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Angajatorul are obligaţia să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ţinând seama de modificarea condiţiilor, şi pentru îmbunătăţirea situaţiilor existente.

(3) Angajatorul are obligaţia să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) şi (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă şi de producţie, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat şi a diminuării efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condiţiile de muncă, relaţiile sociale şi influenţa factorilor din mediul de muncă;

Scanned with OKEN Scanner

h) adoptarea, în mod prioritar, a măsu
de măsurile de protecţie individuală;

i) furnizarea de instrucţiuni corespunzătoare lu

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prez
seama de natura activităţilor din întreprindere şi/sau unitate,
are obligaţia:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanţelor sau preparatelor chimice utilizate şi la amenajarea locurilor de muncă;

b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) şi dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum şi metodele de lucru şi de producţie aplicate de către angajator să asigure îmbunătăţirea nivelului securităţii şi al protecţiei sănătăţii lucrătorilor şi să fie integrate în ansamblul activităţilor întreprinderii şi/sau unităţii respective şi la toate nivelurile ierarhice;

c) să ia în considerare capacităţile lucrătorului în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea în muncă, atunci când îi încredinţează sarcini;

d) să asigure ca planificarea şi introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora în ceea ce priveşte consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condiţiile şi mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat şi specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit şi şi-au însuşit instrucţiunile adecvate.

(5) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, atunci când în acelaşi loc de muncă îşi desfăşoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi şi/sau unităţi, angajatorii acestora au următoarele obligaţii:

a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă, luând în considerare natura activităţilor;

b) să îşi coordoneze acţiunile în vederea protecţiei lucrătorilor şi prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităţilor;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora despre riscurile profesionale.

(6) Măsurile privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situaţie obligaţii financiare pentru lucrători.

Scanned with OKEN Scanner

ervicii de prevenire şi protecţie

duce atingere obligaţiilor prevăzute la art. 6 şi 7, neazã unul sau mai mulţi lucrători pentru a se ocupa de protecţie şi de activităţile de prevenire a riscurilor profedin întreprindere şi/sau unitate, denumiţi în continuare *lucrători semnaţi.*

(2) Lucrătorii desemnaţi nu trebuie să fie prejudiciaţi ca urmare a activităţii lor de protecţie şi a celei de prevenire a riscurilor profesionale.

(3) Lucrătorii desemnaţi trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-şi putea îndeplini obligaţiile ce le revin prin prezenta lege.

(4) Dacă în întreprindere şi/sau unitate nu se pot organiza activităţile de prevenire şi cele de protecţie din lipsa personalului competent, angajatorul trebuie să recurgă la servicii externe.

(5) În cazul în care angajatorul apelează la serviciile externe prevăzute la alin. (4), acestea trebuie să fie informate de către angajator asupra factorilor cunoscuţi că au efecte sau sunt susceptibili de a avea efecte asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor şi trebuie să aibă acces la informaţiile prevăzute la art. 16 alin. (2).

(6) Lucrătorii desemnaţi trebuie să aibă, în principal, atribuţii privind securitatea şi sănătatea în muncă şi, cel mult, atribuţii complementare.

Art. 9. (1) În toate cazurile, pentru a se ocupa de organizarea activităţilor de prevenire şi a celor de protecţie, ţinând seama de mărimea întreprinderii şi/sau unităţii şi/sau de riscurile la care sunt expuşi lucrătorii, precum şi de distribuţia acestora în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii, se impune ca:

a) lucrătorii desemnaţi să aibă capacitatea necesară şi să dispună de mijloacele adecvate;

b) serviciile externe să aibă aptitudinile necesare şi să dispună de mijloace personale şi profesionale adecvate;

c) lucrătorii desemnaţi şi serviciile externe să fie în număr suficient.

(2) Prevenirea riscurilor, precum şi protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor trebuie să fie asigurate de unul sau mai mulţi lucrători, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul întreprinderii şi/sau unităţii.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Lucrătorul/lucrătorii şi/sau serviciul/serviciile prevăzute la alin. (2) trebuie să colaboreze între ei ori de câte ori este necesar.

(4) În cazul microîntreprinderilor şi al întreprinderilor mici, în care se desfăşoară activităţi fără riscuri deosebite, angajatorul îşi poate asuma atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru realizarea măsurilor prevăzute de prezenta lege, dacă are capacitatea necesară în domeniu.

(5) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei stabileşte prin norme metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi capacităţile şi aptitudinile necesare, precum şi numărul considerat suficient, prevăzute la alin. (1) şi (4).

Secţiunea a 3-a. Primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav şi iminent

Art. 10. (1) Angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităţilor şi mărimii întreprinderii şi/sau unităţii, ţinând seama de alte persoane prezente;

b) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce priveşte primul ajutor, serviciul medical de urgenţă, salvare şi pompieri.

(2) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze lucrătorii care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor şi de evacuare a lucrătorilor.

(3) Numărul lucrătorilor menţionaţi la alin. (2), instruirea lor şi echipamentul pus la dispoziţia acestora trebuie să fie adecvate mărimii şi/sau riscurilor specifice întreprinderii şi/sau unităţii.

Art. 11. (1) Angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toţi lucrătorii care sunt sau pot fi expuşi unui pericol grav şi iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum şi despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecţia lor;

b) să ia măsuri şi să furnizeze instrucţiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul şi/sau să părăsească imediat locul de muncă şi să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav şi iminent;

Scanned with OKEN Scanner

c) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situaţia în care încă există un pericol grav şi iminent, în afara cazurilor excepţionale şi pentru motive justificate.

(2) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav şi iminent, părăsesc locul de muncă şi/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudiciaţi şi trebuie să fie protejaţi împotriva oricăror consecinţe negative şi nejustificate pentru aceştia.

(3) Angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav şi iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când şeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toţi lucrătorii sunt apţi să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoştinţele lor şi cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecinţele unui astfel de pericol.

(4) Lucrătorii nu trebuie să fie prejudiciaţi pentru cazurile prevăzute la alin. (3), cu excepţia situaţiilor în care aceştia acţionează imprudent sau dau dovadă de neglijenţă gravă.

Secţiunea a 4-a. Alte obligaţii ale angajatorilor

Art. 12. (1) Angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să realizeze şi să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea şi sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

b) să decidă asupra măsurilor de protecţie care trebuie luate şi, după caz, asupra echipamentului de protecţie care trebuie utilizat;

c) să ţină evidenţa accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor uşoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum şi a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g);

d) să elaboreze pentru autorităţile competente şi în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

(2) Prin ordin al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei, în funcţie de natura activităţilor şi de mărimea întreprinderilor, se vor stabili obligaţiile ce revin diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la întocmirea documentelor prevăzute la alin. (1).

Scanned with OKEN Scanner

Art. 13. În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;

b) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;

c) să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;

d) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;

g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;

i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;

Scanned with OKEN Scanner

j) să angajeze numai perso[illegible]ane care, în urma examenului medical şi, după caz, a testării psiholo[illegible]gice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o e[illegible] execute şi să asigure controlul medical periodic şi, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;

k) să ţină evidenţa zonelor cu risc ridicat şi specific prevăzute la art. 7 alin. (4) lit. e);

l) să asigure funcţionarea permanentă şi corectă a sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de măsură şi control, precum şi a instalaţiilor de captare, reţinere şi neutralizare a substanţelor nocive degajate în desfăşurarea proceselor tehnologice;

m) să prezinte documentele şi să dea relaţiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

n) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control şi al cercetării evenimentelor;

o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menţinerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viaţa accidentaţilor şi a altor persoane;

q) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor;

r) să asigure echipamente individuale de protecţie;

s) să acorde obligatoriu echipament individual de protecţie nou, în cazul degradării sau al pierderii calităţilor de protecţie.

Art. 14. Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu şi gratuit de către angajatori persoanelor care lucrează în condiţii de muncă ce impun acest lucru şi se stabileşte prin contractul colectiv de muncă şi/sau contractul individual de muncă.

Art. 15. (1) Materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu şi gratuit de către angajatori.

(2) Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum şi locurile de muncă ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă şi/sau contractul individual de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

Secţiunea a 5-a. Informarea lucrătorilor

Art. 16. (1) Ţinând seama de mărimea întreprinderii şi/sau a unităţii, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informaţiile necesare privind:

a) riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie atât la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general, cât şi la nivelul fiecărui post de lucru şi/sau fiecărei funcţii;

b) măsurile luate în conformitate cu prevederile art. 10 alin. (2) şi (3).

(2) Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare astfel încât angajatorii lucrătorilor din orice întreprindere şi/sau unitate exterioară, care desfăşoară activităţi în întreprinderea şi/sau în unitatea sa, să primească informaţii adecvate privind aspectele la care s-a făcut referire la alin. (1), care privesc aceşti lucrători.

Art. 17. Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca lucrătorii desemnaţi sau reprezentanţii lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, în vederea îndeplinirii atribuţiilor şi în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la:

a) evaluarea riscurilor şi măsurile de protecţie, prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. a) şi b);

b) evidenţa şi rapoartele prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. c) şi d);

c) informaţii privind măsurile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, precum şi informaţii provenind de la instituţiile de control şi autorităţile competente în domeniu.

Secţiunea a 6-a. Consultarea şi participarea lucrătorilor

Art. 18. (1) Angajatorii consultă lucrătorii şi/sau reprezentanţii lor şi permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.

(2) Aplicarea prevederilor alin. (1) implică:

a) consultarea lucrătorilor;

b) dreptul lucrătorilor şi/sau reprezentanţilor lor să facă propuneri;

c) participarea echilibrată.

Scanned with OKEN Scanner

(3) Lucrătorii şi/sau reprezentanţii lucrătorilor definiţi la art. 5 lit. d) iau parte în mod echilibrat sau sunt consultaţi în prealabil şi în timp util de către angajator cu privire la:

a) orice măsură care ar afecta semnificativ securitatea şi sănătatea în muncă;

b) desemnarea lucrătorilor la care s-a făcut referire la art. 8 alin. (1) şi la art. 10 alin. (2), precum şi cu privire la activităţile la care s-a făcut referire la art. 8 alin. (1);

c) informaţiile la care s-a făcut referire în art. 12 alin. (1), art. 16 şi 17;

d) recurgerea, după caz, la servicii externe, conform art. 8 alin. (4);

e) organizarea şi planificarea instruirii prevăzute la art. 20 şi 21.

(4) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare şi să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători şi/sau al eliminării surselor de pericol.

(5) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor sau lucrătorii nu pot fi prejudiciaţi din cauza activităţilor la care s-a făcut referire în alin. (1)–(3).

(6) Angajatorul trebuie să acorde reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, şi să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-şi putea exercita drepturile şi atribuţiile care decurg din prezenta lege.

(7) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor şi/sau lucrătorii au dreptul să apeleze la autorităţile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate şi mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă.

(8) Reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor trebuie să li se acorde posibilitatea de a-şi prezenta observaţiile inspectorilor de muncă şi inspectorilor sanitari, în timpul vizitelor de control.

Art. 19. În vederea realizării prevederilor art. 16, 17 şi ale art. 18 alin. (1), la nivelul angajatorului se înfiinţează, se organizează şi funcţionează comitete de securitate şi sănătate în muncă.

Scanned with OKEN Scanner

Secţiunea a 7-a. Instruirea lucrătorilor

Art. 20. (1) Angajatorul trebuie să asigure condiţii pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru, specifice locului de muncă şi postului său:

a) la angajare;

b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;

e) la executarea unor lucrări speciale.

(2) Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:

a) adaptată evoluţiei riscurilor sau apariţiei unor noi riscuri;

b) periodică şi ori de câte ori este necesar.

(3) Angajatorul se va asigura că lucrătorii din întreprinderi şi/sau unităţi din exterior, care desfăşoară activităţi în întreprinderea şi/sau unitatea proprie, au primit instrucţiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate şi sănătate în muncă, pe durata desfăşurării activităţilor.

(4) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

Art. 21. (1) Instruirea prevăzută la art. 20 alin. (1), (2) şi (4) nu poate fi realizată pe cheltuiala lucrătorilor şi/sau a reprezentanţilor acestora.

(2) Instruirea prevăzută la art. 20 alin. (1) şi (2) trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru.

(3) Instruirea prevăzută la art. 20 alin. (4) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii şi/ sau unităţii.

Capitolul IV. Obligaţiile lucrătorilor

Art. 22. Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea, în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de

Scanned with OKEN Scanner

accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art. 23. (1) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art. 22, lucrătorii au următoarele obligaţii:

a) să utilizeze corect maşinile, aparatura, uneltele, substanţele periculoase, echipamentele de transport şi alte mijloace de producţie;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecţie acordat şi, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;

c) să nu procedeze la scoaterea din funcţiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale maşinilor, aparaturii, uneltelor, instalaţiilor tehnice şi clădirilor, şi să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului şi/sau lucrătorilor desemnaţi orice situaţie de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, precum şi orice deficienţă a sistemelor de protecţie;

e) să aducă la cunoştinţă conducătorului locului de muncă şi/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;

f) să coopereze cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerinţe dispuse de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari, pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor;

g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă şi condiţiile de lucru sunt sigure şi fără riscuri pentru securitate şi sănătate, în domeniul său de activitate;

h) să îşi însuşească şi să respecte prevederile legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi măsurile de aplicare a acestora;

i) să dea relaţiile solicitate de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari.

(2) Obligaţiile prevăzute la alin. (1) se aplică, după caz, şi celorlalţi participanţi la procesul de muncă, potrivit activităţilor pe care aceştia le desfăşoară.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul V. Supravegherea sănătăţii

Art. 24. Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătăţii lucrătorilor în funcţie de riscurile privind securitatea şi sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale.

Art. 25. (1) Măsurile prevăzute la art. 24 vor fi stabilite astfel încât fiecare lucrător să poată beneficia de supravegherea sănătăţii la intervale regulate.

(2) Supravegherea sănătăţii lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii.

Capitolul VI. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea şi raportarea evenimentelor

Secţiunea 1. Evenimente

Art. 26. Orice eveniment, aşa cum este definit la art. 5 lit. f), va fi comunicat de îndată angajatorului, de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoştinţă despre producerea acestuia.

Art. 27. (1) Angajatorul are obligaţia să comunice evenimentele, de îndată, după cum urmează:

a) inspectoratelor teritoriale de muncă, toate evenimentele aşa cum sunt definite la art. 5 lit. f);

b) asigurătorului, potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, cu modificările şi completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;

c) organelor de urmărire penală, după caz.

(2) Orice medic, inclusiv medicul de medicină a muncii aflat într-o relaţie contractuală cu angajatorul, conform prevederilor legale, va semnala obligatoriu suspiciunea de boală profesională sau legată de profesiune, depistată cu prilejul prestaţiilor medicale.

(3) Semnalarea prevăzută la alin. (2) se efectuează către autoritatea de sănătate publică teritorială sau a municipiului Bucureşti, de îndată, la constatarea cazului.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 28. În cazul accidentelor de circulație produse pe drumurile publice, în care printre victime sunt și persoane aflate în îndeplinirea unor sarcini de serviciu, organele de poliție rutieră competente vor trimite instituțiilor și/sau persoanelor fizice/juridice prevăzute la art. 29 alin. (1) lit. a) și b), în termen de 5 zile de la data solicitării, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la fața locului.

Art. 29. (1) Cercetarea evenimentelor este obligatorie și se efectuează după cum urmează:

a) de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă;

b) de către inspectoratele teritoriale de muncă, în cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidentă sau confirmată, deces, accidente colective, incidente periculoase, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă lucrătorilor la angajatorii persoane fizice, precum și în situațiile cu persoane date dispărute;

c) de către Inspecția Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

d) de către autoritățile de sănătate publică teritoriale, respectiv a municipiului București, în cazul suspiciunilor de boală profesională și a bolilor legate de profesiune.

(2) Rezultatul cercetării evenimentului se va consemna într-un proces-verbal.

(3) În caz de deces al persoanei accidentate ca urmare a unui eveniment, instituția medico-legală competentă este obligată să înainteze inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 7 zile de la data decesului, o copie a raportului de constatare medico-legală.

Secțiunea a 2-a. Accidente de muncă

Art. 30. (1) În sensul prevederilor art. 5 lit. g), este, de asemenea, accident de muncă:

a) accidentul suferit de persoane aflate în vizită în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului;

b) accidentul suferit de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activități culturale, sportive,

Scanned with OKEN Scanner

în țară sau în afara granițelor țării, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor sarcini;

c) accidentul survenit în cadrul activităților cultural-sportive organizate, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor activități;

d) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă pentru salvarea de vieți omenești;

e) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care amenință avutul public și privat;

f) accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de muncă organizat de aceștia, în timpul programului de muncă, și nu se datorează culpei exclusive a accidentatului;

g) accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul și pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers;

h) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;

i) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, ori de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;

j) accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul ori materialele, dacă schimba îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecție sau orice alt echipament pus la dispoziție de angajator, dacă se afla în baie ori în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieșirea din întreprindere sau unitate și invers;

k) accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare, dacă acesta a avut loc în locuri organizate de angajator, precum și în timpul și pe traseul normal spre și de la aceste locuri;

l) accidentul suferit de lucrători ai angajatorilor români sau de persoane fizice române, delegați pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afara granițelor țării, pe durata și traseul prevăzute în documentul de deplasare;

Scanned with OKEN Scanner

m) accidentul suferit de personalul român care efectuează lucrări şi servicii pe teritoriul altor ţări, în baza unor contracte, convenţii sau în alte condiţii prevăzute de lege, încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în timpul şi din cauza îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;

n) accidentul suferit de cei care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecţionare a pregătirii profesionale, în timpul şi din cauza efectuării activităţilor aferente stagiului de practică;

o) accidentul determinat de fenomene sau calamităţi naturale, cum ar fi furtună, viscol, cutremur, inundaţie, alunecări de teren, trăsnet (electrocutare), dacă victima se afla în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

p) dispariţia unei persoane, în condiţiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului acesteia;

q) accidentul suferit de o persoană aflată în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni.

(2) În situaţiile menţionate la alin. (1) lit. g), h), i) şi l), deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal şi, de asemenea, transportul să se facă în condiţiile prevăzute de reglementările de securitate şi sănătate în muncă sau de circulaţie în vigoare.

Art. 31. Accidentele de muncă se clasifică, în raport cu urmările produse şi cu numărul persoanelor accidentate, în:

a) accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice;

b) accidente care produc invaliditate;

c) accidente mortale;

d) accidente colective, când sunt accidentate cel puţin 3 persoane în acelaşi timp şi din aceeaşi cauză.

Art. 32. (1) Înregistrarea accidentului de muncă se face pe baza procesului-verbal de cercetare.

(2) Accidentul de muncă înregistrat de angajator se raportează de către acesta la inspectoratul teritorial de muncă, precum şi la asigurător, potrivit legii.

Scanned with OKEN Scanner

Secţiunea a 3-a. Bolile profesionale

Art. 33. În sensul prevederilor art. 5 lit. h), afecţiunile suferite de elevi şi studenţi în timpul efectuării instruirii practice sunt, de asemenea, boli profesionale.

Art. 34. (1) Declararea bolilor profesionale este obligatorie şi se face de către medicii din cadrul autorităţilor de sănătate publică teritoriale şi a municipiului Bucureşti.

(2) Cercetarea cauzelor îmbolnăvirilor profesionale, în vederea confirmării sau infirmării lor, precum şi stabilirea de măsuri pentru prevenirea altor îmbolnăviri se fac de către specialiştii autorităţilor de sănătate publică teritoriale, în colaborare cu inspectorii din inspectoratele teritoriale de muncă.

(3) Declararea bolilor profesionale se face pe baza procesului-verbal de cercetare.

(4) Bolile profesionale nou-declarate se raportează lunar de către autoritatea de sănătate publică teritorială şi a municipiului Bucureşti la Centrul naţional de coordonare metodologică şi informare privind bolile profesionale din cadrul Institutului de Sănătate Publică Bucureşti, la Centrul de Calcul şi Statistică Sanitară Bucureşti, precum şi la structurile teritoriale ale asigurătorului stabilit conform legii.

(5) Intoxicaţia acută profesională se declară, se cercetează şi se înregistrează atât ca boală profesională, cât şi ca accident de muncă.

Capitolul VII. Grupuri sensibile la riscuri

Art. 35. Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum şi persoanele cu dizabilităţi, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

Art. 36. Angajatorii au obligaţia să amenajeze locurile de muncă ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice.

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul VIII. Infracţiuni

Art. 37. (1) Neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate şi sănătate în muncă de către persoana care avea îndatorirea de a lua aceste măsuri, dacă se creează un pericol grav şi iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă.

(2) Dacă fapta prevăzută la alin. (1) a produs consecinţe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă.

(3) Fapta prevăzută la alin. (1) săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta prevăzută la alin. (2) săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Art. 38. (1) Nerespectarea de către orice persoană a obligaţiilor şi a măsurilor stabilite cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol grav şi iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă.

(2) Dacă fapta prevăzută în alin. (1) a produs consecinţe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă.

(3) Dacă nerespectarea constă în repunerea în funcţiune a instalaţiilor, maşinilor şi utilajelor, anterior eliminării tuturor deficienţelor pentru care s-a luat măsura opririi lor, pedeapsa este închisoarea de la un an la 2 ani sau amendă.

(4) Faptele prevăzute la alin. (1) şi (3) săvârşite din culpă se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta prevăzută la alin. (2) săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Capitolul IX. Contravenţii

Art. 39. (1) Constituie contravenţii faptele săvârşite de angajatorii aflaţi în una dintre situaţiile prevăzute de prezenta lege.

(2) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 13 lit. b), c), p) şi r).

Scanned with OKEN Scanner

(3) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 13 lit. n).

(4) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 12 alin. (1) lit. a) şi b), art. 13 lit. a), d)–f), h)–m) şi o), art. 20, art. 29 alin. (1) lit. a) şi ale art. 32 alin. (2).

(5) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 3.500 lei la 7.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 7 alin. (4)–(6), art. 8, art. 11 alin. (1) şi (3), art. 13 lit. q) şi s) şi ale art. 27 alin. (1) lit. a) şi b).

(6) Constituie contravenţii şi se sancţionează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei următoarele fapte:

a) încălcarea dispoziţiilor art. 9 alin. (1), ale art. 10 şi 16;

b) încălcarea dispoziţiilor art. 14, 15 şi ale art. 34 alin. (1).

(7) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 11 alin. (2) şi (4), ale art. 17, 19 şi 21.

(8) Constituie contravenţii şi se sancţionează cu amendă de la 2.000 lei la 4.000 lei următoarele fapte:

a) încălcarea dispoziţiilor art. 12 alin. (1) lit. c) şi d), art. 13 lit. g), art. 18 alin. (5) şi (6) şi ale art. 36;

b) încălcarea dispoziţiilor art. 34 alin. (5).

(9) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă privind:

a) fabricarea, transportul, depozitarea, manipularea sau utilizarea substanţelor ori preparatelor chimice periculoase şi a deşeurilor rezultate;

b) prevenirea prezenţei peste limitele maxime admise a agenţilor chimici, fizici sau biologici, precum şi suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului uman;

c) darea în exploatare sau repunerea în funcţiune, parţială ori totală, a construcţiilor, echipamentelor de muncă noi sau reparate, precum şi pentru aplicarea proceselor tehnologice;

d) întocmirea şi respectarea documentaţiilor tehnice pentru executarea lucrărilor care necesită măsuri speciale de siguranţă;

e) folosirea surselor de foc deschis şi fumatul la locurile de muncă unde acestea sunt interzise;

Scanned with OKEN Scanner

f) prevenirea accidentelor prin electrocutare la executarea, exploatarea, întreţinerea şi repararea instalaţiilor şi a echipamentelor electrice, precum şi pentru prevenirea efectelor electricităţii statice şi ale descărcărilor atmosferice;

g) asigurarea şi folosirea instalaţiilor electrice de construcţie adecvate la locurile de muncă unde există pericole de incendiu sau de explozie;

h) asigurarea celei de-a doua surse de alimentare cu energie electrică a echipamentelor de muncă;

i) transportul, manipularea şi depozitarea echipamentelor de muncă, materialelor şi produselor;

j) delimitarea, îngrădirea şi semnalizarea zonelor periculoase;

k) semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă;

l) asigurarea exploatării fără pericole a recipientelor-butelii cu gaze comprimate sau lichefiate, a instalaţiilor mecanice sub presiune şi a celor de ridicat, a conductelor prin care circulă fluide sub presiune şi a altor asemenea echipamente de muncă;

m) utilizarea, întreţinerea, revizia şi repararea periodică a echipamentelor de muncă;

n) asigurarea, marcarea şi întreţinerea căilor de acces şi de circulaţie;

o) asigurarea iluminatului de siguranţă;

p) organizarea activităţii de păstrare, întreţinere şi denocivizare a echipamentului individual de protecţie;

q) întocmirea documentelor de urmărire a parametrilor funcţionali ai echipamentelor de muncă şi a rapoartelor de serviciu pentru instalaţiile cu regim special de exploatare;

r) aplicarea metodelor de exploatare minieră, execuţia, exploatarea şi întreţinerea lucrărilor miniere, realizarea şi funcţionarea sistemului de aeraj, corespunzător clasificării minelor din punctul de vedere al emanaţiilor de gaze;

s) amenajarea locurilor de muncă pentru lucrul la înălţime, în spaţii închise şi în condiţii de izolare.

Art. 40. Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei neprezentarea de către serviciile externe a raportului semestrial de activitate.

Art. 41. Sancţiunile contravenţionale prevăzute la art. 39 alin. (2)-(9) şi la art. 40 se aplică angajatorilor.

Scanned with OKEN Scanner

Art. 42. (1) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor prevăzute la art. 39 alin. (2)-(9) şi la art. 40 se fac de către inspectorii de muncă.

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor prevăzute la art. 39 alin. (6) lit. b) şi alin. (8) lit. b) se fac şi de către inspectorii sanitari din cadrul Ministerului Sănătăţii Publice şi al unităţilor subordonate.

(3) În caz de constatare a unei situaţii care se încadrează în prevederile art. 37 şi 38, inspectorii prevăzuţi la alin. (1) şi (2) vor sesiza de îndată organele de urmărire penală competente, potrivit legii.

Art. 43. (1) Prevederile art. 39 alin. (2)-(9) şi ale art. 40 se completează cu dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii prevăzute de lege, corespunzător faptei pentru care a fost sancţionat, inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

Art. 44. Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat.

Capitolul X. Autorităţi competente şi instituţii cu atribuţii în domeniu

Art. 45. (1) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei este autoritatea competentă în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Principalele atribuţii ale Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei în acest domeniu sunt următoarele:

a) elaborează politica şi strategia naţională în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în colaborare cu Ministerul Sănătăţii Publice şi prin consultarea cu alte instituţii cu atribuţii în domeniu;

b) elaborează proiecte de acte normative în vederea implementării unitare a strategiei naţionale şi a acquis-ului comunitar din domeniu;

Scanned with OKEN Scanner

c) avizează reglementările cu implicaţii în domeniu iniţiate de alte instituţii, potrivit legii, şi participă, după caz, la elaborarea unor astfel de reglementări;

d) monitorizează aplicarea legislaţiei pe baza datelor, a informaţiilor şi a propunerilor transmise de instituţiile aflate în subordine sau coordonare, precum şi ale celor cu care colaborează în desfăşurarea activităţii;

e) abilitează persoane juridice şi fizice pentru a presta servicii de protecţie şi prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, denumite în prezenta lege *servicii externe,* la care se face referire la art. 8 alin. (4);

f) recunoaşte, desemnează, notifică şi supraveghează laboratoare de încercări, precum şi organisme din domeniul său de competenţă, în condiţiile legii;

g) coordonează, în colaborare cu Ministerul Educaţiei şi Cercetării, elaborarea programelor de cercetare de interes naţional în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

h) organizează, împreună cu Ministerul Educaţiei şi Cercetării, activitatea de pregătire generală şi/sau de specialitate în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru instituţiile de învăţământ;

i) desfăşoară activităţi de informare-documentare, potrivit legii;

j) avizează materiale de informare şi instruire, cum ar fi suporturi de curs, broşuri, pliante, afişe elaborate de alte persoane juridice sau fizice, în sensul asigurării concordanţei mesajelor pe care acestea le conţin cu prevederile legislaţiei în vigoare;

k) reprezintă statul în relaţiile internaţionale din domeniul său de competenţă.

Art. 46. (1) Ministerul Sănătăţii Publice, ca organ de specialitate al administraţiei publice centrale, este autoritatea centrală în domeniul asistenţei de sănătate publică.

(2) Ministerul Sănătăţii Publice îndeplineşte, în principal, următoarele atribuţii în domeniul sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă:

a) coordonează activitatea de medicină a muncii la nivel naţional;

b) elaborează sau avizează reglementări pentru protecţia sănătăţii în relaţie cu mediul de muncă, pentru promovarea sănătăţii la locul de muncă, precum şi pentru medicina muncii;

Notă: A se vedea şi H.G. nr. 355 din 11 aprilie 2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor (M. Of. nr. 332 din 17 mai 2007).

Scanned with OKEN Scanner

c) supraveghează starea de sănătate a lucrătorilor;

d) asigură formarea şi perfecţionarea profesională în domeniul medicinei muncii;

e) coordonează activitatea de cercetare, declarare, înregistrare şi evidenţă a bolilor profesionale şi a celor legate de profesiune;

f) autorizează/avizează şi controlează calitatea serviciilor medicale acordate lucrătorilor la locul de muncă;

g) colaborează cu alte instituţii implicate în activităţi cu impact asupra sănătăţii lucrătorilor;

h) îndeplineşte şi alte atribuţii, conform competenţelor sale în domeniu, reglementate prin legi speciale.

Art. 47. (1) Inspecţia Muncii reprezintă autoritatea competentă în ceea ce priveşte controlul aplicării legislaţiei referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.

(2) Instituţia prevăzută la alin. (1) controlează modul în care se aplică legislaţia naţională din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă la toate persoanele fizice şi juridice din sectoarele prevăzute la art. 3 alin. (1), cu excepţia celor prevăzute la art. 50 alin. (1) şi (2), şi are, în principal, următoarele atribuţii:

a) controlează realizarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale;

b) solicită măsurători şi determinări, examinează probe de produse şi de materiale în unităţi şi în afara acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situaţii de pericol;

c) dispune sistarea activităţii sau scoaterea din funcţiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;

d) cercetează evenimentele conform competenţelor, avizează cercetarea, stabileşte sau confirmă caracterul accidentelor;

e) coordonează, în colaborare cu Institutul Naţional de Statistică şi cu celelalte instituţii implicate, după caz, sistemul de raportare şi evidenţă a accidentelor de muncă şi a incidentelor, iar, în colaborare cu Ministerul Sănătăţii Publice, sistemul de raportare a bolilor profesionale sau legate de profesie;

f) analizează activitatea serviciilor externe prevăzute la art. 8 alin. (4) şi propune retragerea abilitării, după caz;

Scanned with OKEN Scanner

Capitolul XI. Dispoziţii finale

Art. 51. (1) Se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, următoarele acte normative:

a) normele metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi;

b) transpunerea directivelor specifice referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.

Notă: A se vedea şi H.G. nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007), care transpune Directiva Consiliului nr. 94/33/CE din 22 iunie 1994 privind protecţia tinerilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 216/1994.

(2) În aplicarea prevederilor prezentei legi, Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei va elabora proiecte de acte normative necesare implementării şi/sau adaptării situaţiilor existente la cerinţele prezentei legi.

Notă: Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006 au fost aprobate prin H.G. nr. 1425/2006 (M. Of. nr. 882 din 30 octombrie 2006).

Art. 52. (1) Activităţile de interes naţional în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi sursele de acoperire a cheltuielilor necesare în vederea realizării acestora se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

(2) Activităţile de interes naţional privind cercetarea ştiinţifică în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se finanţează din fondurile prevăzute pentru acestea, potrivit legii.

Art. 53. (1) Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 octombrie 2006.

(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea protecţiei muncii nr. 90/1996, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 47 din 29 ianuarie 2001, cu modificările şi completările ulterioare, Decretul Consiliului de Stat nr. 400/1981 pentru instituirea unor reguli

Scanned with OKEN Scanner

privind exploatarea şi întreţinerea instalaţiilor, utilajelor şi maşinilor, întărirea ordinii şi disciplinei în muncă în unităţile cu foc continuu sau care au instalaţii cu grad ridicat de pericol în exploatare, republicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 5 din 11 ianuarie 1982, precum şi orice alte dispoziţii contrare.

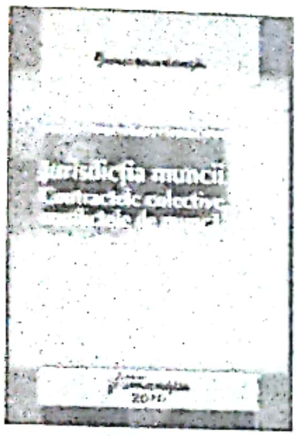
*

Prezenta lege transpune Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 183/1989.

Scanned with OKEN Scanner

...a muncii.
...actele colective, conflictele de muncă.
...ractică judiciară

Lucia Uță
Florentina Rotaru
Simona Cristescu



978-606-522-209-0
29 lei, 344 p.

Culegerea de față, dedicată ***jurisdicției muncii, contractelor colective, conflictelor de muncă***, face parte dintr-o serie mai largă, ce abordează principalele instituții din dreptul muncii și care cuprinde încă cinci lucrări cu următoarea tematică:

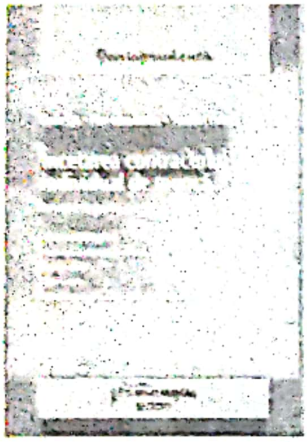
- *Contractul individual de muncă. Încheiere, executare, modificare, suspendare;*
- *Încetarea contractului individual de muncă;*
- *Salarii. Sporuri și concedii. Formarea profesională;*
- *Răspunderea disciplinară;*
- *Răspunderea patrimonială, contravențională și penală.*

Am elaborat aceste sinteze de jurisprudență cu scopul de a oferi cititorilor o gamă variată de hotărâri judecătorești – semnificative, în opinia noastră – pronunțate în **perioada 2005-2009** și care reliefează modul în care instanțele specializate în soluționarea cauzelor privind conflicte de muncă au interpretat și aplicat dispozițiile Codului muncii.

Scanned with OKEN Scanner

Încetarea contractului individual de munca
Practică judiciară

Lucia Uță
Florentina Rotaru
Simona Cristescu



978-606-522-206-9
30 lei, 376 p.

Culegerea de față, dedicată ***încetării contractului individual de muncă***, face parte dintr-o serie mai largă, ce abordează principalele instituții din dreptul muncii și care cuprinde încă cinci lucrări cu următoarea tematică:

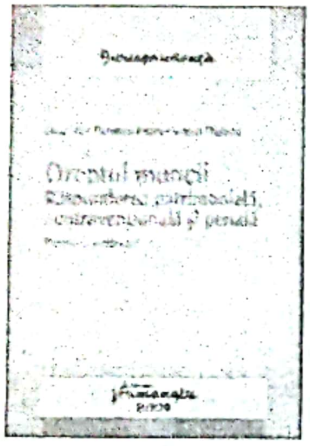
- *Contractul individual de muncă. Încheierea, executare, modificare, suspendare;*
- *Salarii. Sporuri și concedii. Formarea profesională;*
- *Răspunderea disciplinară;*
- *Răspunderea patrimonială, contravențională și penală;*
- *Jurisdicția muncii. Contracte colective. Conflictele de muncă.*

Am elaborat aceste sinteze de jurisprudență cu scopul de a oferi cititorilor o gamă variată de hotărâri judecătorești – semnificative, în opinia noastră – pronunțate în **perioada 2005-2009** și care reliefează modul în care instanțele specializate în soluționarea cauzelor privind conflicte de muncă au interpretat și aplicat dispozițiile Codului muncii.

Scanned with OKEN Scanner

...ncii
...erea patrimonială, contravenţională şi penală
...ctică judiciară

Lucia Uţă
Florentina Rotaru
Simona Cristescu



978-606-522-211-3
29 lei, 352 p.

Culegerea de faţă, dedicată ***răspunderii patrimoniale, contravenţionale şi penale,*** face parte dintr-o serie mai largă, ce abordează principalele instituţii din dreptul muncii şi care cuprinde încă cinci lucrări cu următoarea tematică:

- *Contractul individual de muncă. Încheiere, executare, modificare, suspendare;*
- *Încetarea contractului individual de muncă;*
- *Salarii. Sporuri şi concedii. Formarea profesională;*
- *Răspunderea disciplinară;*
- *Jurisdicţia muncii. Contracte colective. Conflictele de muncă.*

Am elaborat aceste sinteze de jurisprudenţă cu scopul de a oferi cititorilor o gamă variată de hotărâri judecătoreşti – semnificative, în opinia noastră – pronunţate în **perioada 2005-2009** şi care reliefează modul în care instanţele specializate în soluţionarea cauzelor privind conflicte de muncă au interpretat şi aplicat dispoziţiile Codului muncii.

Scanned with OKEN Scanner

Dreptul muncii
Răspunderea disciplinară
Practică judiciară

Lucia Uță
Florentina Rotaru
Simona Cristescu

978-606-522-210-6
29 lei, 352p.

Culegerea de față, dedicată ***răspunderii disciplinare***, face parte dintr-o serie mai largă, ce abordează principalele instituții din dreptul muncii și care cuprinde încă cinci lucrări cu următoarea tematică:

- *Contractul individual de muncă. Încheiere, executare, modificare, suspendare;*
- *Încetarea contractului individual de muncă;*
- *Salarii. Sporuri și concedii. Formarea profesională;*
- *Răspunderea patrimonială, contravențională și penală;*
- *Jurisdicția muncii. Contracte colective. Conflictele de muncă.*

Am elaborat aceste sinteze de jurisprudență cu scopul de a oferi cititorilor o gamă variată de hotărâri judecătorești – semnificative, în opinia noastră – pronunțate în perioada 2005-2009 și care reliefează modul în care instanțele specializate în soluționarea cauzelor privind conflicte de muncă au interpretat și aplicat dispozițiile Codului muncii.

Scanned with OKEN Scanner

Legislație

- **Codul civil. Codul de procedură civilă. Legea administrativ** *(4 mai 2010)*
- **Convenția europeană a drepturilor omului** *(în vigo... 1 iunie 2010)*, ed. îngrijită de C. Bîrsan și M. Eftimie
- **Codul penal. Codul de procedură penală. Legea nr. 275/20... privind executarea pedepselor** *(1 aprilie 2010)*
- **Codul fiscal și Normele metodologice** *(1 aprilie 2010)*
- **Legea contenciosului administrativ și 5 legi uzuale** *(25 martie 2010)*
- **Codul comercial și 10 legi uzuale** *(25 martie 2010)*
- **Legea administrației publice locale și 11 legi uzuale** *(22 martie 2010)*
- **Constituția României și 2 legi uzuale** *(15 martie 2010)*
- **Tratatele Uniunii Europene** *(actualizat 2010)*
- **Legea profesiei de avocat nr. 51/1995 și 13 legi uzuale** *(8 martie 2010)*
- **Codul de procedură civilă și 12 legi uzuale** *(15 februarie 2010)*
- **Taxele de timbru 2010. Timbru judiciar. Onorarii** *(1 februarie 2010)*
- **Legea societăților comerciale și 6 legi uzuale** *(1 februarie 2010)*
- **Codul civil și 15 legi uzuale** *(20 ianuarie 2010)*
- **Codul de procedură penală și 10 legi uzuale** *(20 ianuarie 2010)*
- **Codul penal și 10 legi uzuale** *(20 ianuarie 2010)*
- **Codul familiei și 2 legi uzuale** *(20 ianuarie 2010)*
- **Legea privind procedura insolvenței și 9 legi uzuale** *(10 ianuarie 2010)*
- **Codul fiscal 2010** *(5 ianuarie 2010)*
- **Codul de procedură fiscală și 2 legi uzuale** *(5 ianuarie 2010)*
- **Achiziții publice și concesiuni** *(actualizat 25 noiembrie 2009)*
- **Legea fondului funciar și 10 legi uzuale** *(1 septembrie 2009)*
- **Noul Cod penal (Legea nr. 286/2009)** *(august 2009)*
- **Noul Cod civil (Legea nr. 287/2009)** *(august 2009)*
- **Legislația privind retrocedarea imobilelor** *(15 februarie 2009)*
- **Legislația construcțiilor, amenajării teritoriului și urbanismului** *(25 octombrie 2008)*
- **Codul comercial. Legea societăților comerciale. Legea privind procedura insolvenței** *(10 octombrie 2008)*
- **Legislația comunitară fiscală** *(Cosmin Flavius Costaș)* *(1 octombrie 2008)*
- **Titluri de credit și instrumente de plată** *(1 septembrie 2008)*
- **Legislația contabilității** *(24 iulie 2008)*
- **Legea cadastrului și a publicității imobiliare și 18 legi uzuale** *(18 martie 2008)*

ISBN 978-606-522-282-3
9 786065 222823
Preț: 12 lei

Intră pe site-ul nostru și poți:
să fii primul informat despre ultimele apariții editoriale
să afli de... despre t... produsele no...
să beneficiezi de... mai bune co... de achiziți...
www.hamangiu.ro
reduceri de până la 30% pentru comenzi on line

Scanned with OKEN Scanner